

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)
(наименование)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки, специальности)

Управление малым бизнесом
(направленность (профиль)/специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Актуальные проблемы малого предпринимательства в РФ

Студент

И.М. Котикова
(И.О. Фамилия)

_____ (личная подпись)

Руководитель

канд. юрид. наук, доцент А.А. Мусаткина
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2020

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: И.М. Котикова

Тема работы: «Актуальные проблемы малого предпринимательства в РФ»

Научный руководитель к.ю.н., доцент А.А. Мусаткина

Цель исследования – улучшение финансового состояния, повышение конкурентоспособности ООО «АЕА группа».

Объект исследования - ООО «АЕА группа», основным видом деятельности, которого является антикоррозийная защита искусственных сооружений.

Предмет исследования - проблемы и перспективы развития малого предпринимательства.

Методы исследования - методы анализа и синтеза экономической информации, метод аналогии и сравнения, обобщения, систематизации, табличного и графического построения, прогнозирование, количественная и качественная оценка, а также совокупность методов экономико-статистического анализа и т.д.

Краткие выводы по бакалаврской работе: подготовлены рекомендации по улучшению финансового состояния и повышению конкурентоспособности ООО «АЕА группа».

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.1, 2.2, 3.1, 3.2 и приложения могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Структура и объём работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 20 источников. Общий объем работы, без приложений, 77 страниц машинописного текста, в том числе таблиц - 18, рисунков - 19.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические и правовые основы малого предпринимательства в Российской Федерации	6
1.1 Понятие и критерии малого предпринимательства.....	6
1.2 Правовое регулирование и государственная поддержка малого предпринимательства в России	14
2 Анализ проблем функционирования малого предприятия на примере ООО «АЕА группа»	26
2.1 Общая характеристика ООО «АЕА группа» и анализ конкурентной среды.....	26
2.2 Оценка финансового положения ООО «АЕА группа»	37
3 Проблемы функционирования и развития малого предпринимательства в России	51
3.1 Проблемы и перспективы развития малого предпринимательства. 51	
3.2 Рекомендации по улучшению финансового состояния и повышению конкурентоспособности ООО «АЕА группа».....	63
Заключение	78
Список используемой литературы и источников	80
Приложение А Многоугольник конкурентоспособности.....	82

Введение

Развитие российского малого предпринимательства берет свое начало с 80-х гг. XX века. В это время происходит накопление капитала и стихийное образование малых предприятий, сыгравшее решающую роль в зарождении частного сектора страны. В 90-х годах осуществляется переход к рыночной экономике. Либерализация цен и массовая приватизация государственного имущества приводят к быстрому росту числа малых предприятий. Создается нормативно-правовая основа предпринимательской деятельности с определенными требованиями к предприятиям малого бизнеса. Тенденция развития малого предпринимательства переходит из XX века в XXI век. В 2000-ые годы совершенствуется система налогообложения, государственной регистрации и поддержки малых предприятий. Однако, несмотря на предпринятые меры, малый бизнес до сих пор не является основой роста и стабилизации экономики страны.

В условиях российской экономики малый бизнес сталкивается с рядом трудностей, которые препятствуют его развитию. Создать благоприятные условия в организации экономических и правовых вопросов в развитии бизнеса является важной задачей власти. Для развития и стимуляции малого и среднего бизнеса, а также новейших разработок и инноваций в России существуют нормативные и законодательные акты, разработаны программы поддержки МСП. Несмотря на наличие вышеуказанных проблем, малый бизнес в России имеет большие перспективы. Реализация этих перспектив во многом связана с устранением препятствий, с которыми сталкиваются мелкие предприятия при осуществлении своей деятельности.

Цель выпускной квалификационной работы - изучение актуальных проблем малого предпринимательства в РФ.

Для достижения указанной цели в работе необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие малого предпринимательства;
- провести анализ правовой базы;

- раскрыть сущность государственной поддержки малого предпринимательства;
- проанализировать проблемы функционирования малого предприятия на примере ООО «АЕА группа»;
- изучить проблемы и перспективы развития малого предпринимательства;
- предложить рекомендации по улучшению финансового состояния и повышению конкурентоспособности ООО «АЕА группа»

Предметом исследования – методы и программы государственной поддержки малого предпринимательства в РФ.

Объектом настоящего исследования является хозяйствующий субъект малого бизнеса ООО «АЕА группа».

В процессе написания выпускной квалификационной работы использованы методы исследования - методы сравнения, обобщения, систематизации, табличного и графического построения, прогнозирование, статистическая обработка результатов, дедукция и т.д.

В процессе работы использовались нормативно-правовые документы Российской Федерации, такие как законы РФ, Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, материалы федеральных и региональных Программ поддержки малого и среднего предпринимательства. Изучались данные официальной статистики, использовалась информация, опубликованная в Интернете.

Выпускная квалификационная работы состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы.

1 Теоретические и правовые основы малого предпринимательства в Российской Федерации

1.1 Понятие и критерии малого предпринимательства

Малое предпринимательство (малый бизнес) - предпринимательство, опирающееся на деятельность небольших фирм, малых предприятий, формально не входящих в объединения [1].

Термин «малое предпринимательство» подразумевает под собой количественную определенность, отделение малого бизнеса от крупных форм собственности. Особое значение малого бизнеса в экономике различных стран побудило авторов различных статей и научных исследований дать этому явлению более или менее понятное определение. Определения малого предпринимательства отличаются с количественной и качественной точек зрения в зависимости от типа страны. Обе точки зрения описывают различные стороны жизнедеятельности малых предприятий, позволяют составить более полную картину этого сектора экономики, определить его место в социально-экономической структуре общества [2; с. 11].

Предпринимательство является одним из самых сложных социально-культурных явлений в истории человечества. Плюрализм подходов к изучению этого явления выявил множество аспектов предпринимательства [3, 4, 5].

В наше время не раскрыта полная характеристика анализа предпринимательства, над изучением этой сферы трудятся экономическая теория, право, социология, культурология и отдельные отрасли науки.

На всем протяжении истории человеческого общества, с момента появления понятия предпринимательство, с развитием общества, изменялись взгляды на экономику, к самой теории предпринимательства относились поверхностно, в науке об экономике так и не образовалось четкой

формулировки теории предпринимательства, за исключением теории инноваций Й. Шумпетера.

В конце 17в.–начале 18в. предпринимательство стали рассматривать как систему. Ричард Кантильон - английский экономист, банкир и демограф, в книге «Эссе о природе торговли вообще» впервые употребил значение «предприниматель», называя человека с нестабильной, сомнительной прибылью, приобретающего товар по фиксированной цене, а сбывающего по нефиксированной, неопределенной цене, подвергая себя вероятности: понести убыток и нестабильного дохода. Основная задача предпринимателя создать баланс спрос-предложение, а специфика-риск.

А. Смит. основатель классической школы политической экономии, трактовал: «предпринимательство является способом получения прибыли, а предприниматель- это собственник предприятия». В то время классификация этих значений была оправдана, в основном были развиты малые и средние фирмы, хозяева которых были сами собственники бизнеса, либо совместно с родственниками и друзьями.

В своей теории, которая актуальна и в наше время, К. Маркс сопоставляет предпринимателя с капиталистом, использующего рабочую силу, которая приводит к разделению личности от результатов деятельности и человеческой сути, преобразовывая её в деталь всего производственного процесса, результатом капиталистического общества является обезличивание рабочей силы. Развивая теорию А. Смита, К. Маркс ввел понятие о прибавочной стоимости, которая образуется сверх стоимости силы работника за счёт неоплаты его труда и присваивается капиталистом «Капитал» (1-й том – 1867г.).

Во второй половине 19 в., наравне с марксизмом рождается неоклассическая экономическая теория, известным деятелем которой становится английский учёный, профессор, заведующий кафедрой политической экономии Кембриджского университета А. Маршалл, подытожив исследования теории, в 1890 г. создает «Принципы

экономической теории». Основная идея теории-оптимизация обоснованных действий потребителя и производителя, порождающая взаимное влияние спроса и предложения, т.н. экономические ситуации. Создатели этой теории совершили маржиналистскую революцию, впоследствии которой образовалась неоклассическая школа.

Маржиналистская революция впоследствии не развила теории предпринимателя, при долгосрочном равновесии, совершенной конкуренции, совершенной информации величина чистой прибыли равнялась нулю, что полностью противоречило реальной экономике на рынке.

Фрэнк Хайнеман Найт основатель Чикагской школы экономической теории, в своём издании «Риск, неопределенность и прибыль» от 1921г., пишет, что человек с интуицией, который избавит «поставщиков» от бремени подлинной неопределенности и возьмёт на себя, понесёт ответственность за рыночную цену, которую получают собственники ресурсов, - предприниматель.

Торстейн Веблен утверждал, что производство, происходящее из материального производства приносит пользу и блага для человека и направленно на получение общественной выгоды; а бизнес ориентирован на куплю-продажу, получение индивидуальной, денежной выгоды, а не экономическую эффективность. Предпринимательство так и не обрело определения у последователей этой теории, но относя предпринимателя к принадлежности определенного класса, приблизились к пониманию предпринимательства как типа поведения хозяйственных субъектов.

Йозеф Алоиз Шумпетер, австрийский и американский экономист, считал, что предпринимательство не профессия и не является классом в обществе, а предприниматель как руководитель своего дела-человек, который экономически реализует изобретения, верит в свои силы, стремится к нововведению, независим, умеет рисковать. Й. Шумпетер впервые установил определенную последовательность личных свойств предпринимателя, это-интуиция, воля и избирательный интеллект.

По теории Й. Шумпетера, функция предпринимательства включает в себе разные возможности и изобретения новых способов для выпуска товаров, реформирования и преобразования производства, создания других источников сырья, рынков сбыта, предпринимательство создаёт «новые комбинации факторов» производства и внедряет нововведения. В своих работах, Й. Шумпетер вывел прибыль, экономический цикл и процент рационализаторской деятельности предпринимателя. Концепция Шумпетера оказала сильное влияние на теорию предпринимательства. Но основное направление экономической теории предпринимательства не придавало значения и игнорировало концепцию, потому что она не вписывалась в критерии статического равновесного анализа, как и все теории предпринимательства и предпринимательской прибыли как остаточного дохода оставались без внимания.

Существует множество характеристик предпринимательской деятельности, из них можно выделить основные:

- новаторство-реорганизация производства, новые технологии, создание нового предприятия, новые источники сырья, новые рынки сбыта и др.;

- экономическая свобода действий- ответственность, рискованность, инициаторство, новаторство, коммуникабельность и т.д.

Термин «малое предпринимательство» и «малый бизнес» при применении на практике, в законодательных актах и в источниках экономической литературы зачастую трактуются как одинаковые понятия и не имеют строгого разграничения. Однако, концепция различия определений имеет под собой как юридическую, так и социально-экономическую основу, а также, обусловлена отношениями собственности. В Гражданском кодексе РФ и Законе РФ «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ» в определение «субъект малого предпринимательства» не включены организации, не являющиеся субъектом малого предпринимательства, или малые предприятия, в уставном капитале которых более 25% принадлежит

государству. Предприниматели без образования юридического лица не входят в категорию понятия «малые предприятия». Юридические лица всех форм собственности и организационно-правовых форм, у которых законодательно определены размеры, выполняющие одну или несколько специфических функций по распределению услуг и товаров и производству, за исключением унитарных предприятий, с юридической точки зрения можно отнести к малым предприятиям.

Можно отнести малый бизнес, как к объединению хозяйствующих субъектов, которые определены законодательством по форме собственности к субъектам и количественных критериев малого предпринимательства, так и не входящих в критерии этих требований, в том числе и деятельность экономическую. Это малые предприятия, и предприниматели без образования юридического лица (юр. лица всех форм собственности) с активным либо пассивным поведением на рынке.

В России термины «малое предпринимательство» и «малый бизнес» несут одинаковую смысловую нагрузку. В универсальном бизнес-словаре понятие «бизнес» определяется как инициативная, самостоятельная экономическая деятельность, осуществляемая за счёт собственных или заёмных средств на свой риск и под свою имущественную ответственность, ставящая главными целями получение прибыли и развитие собственного дела. «Самостоятельность, ответственность, инициатива, динамичность, активный поиск решений» - указаны как основные признаки предпринимательства. В этом же словаре понятия «малый бизнес» и «малое предпринимательство» относятся к единому понятию, а значения «предприниматель» и «предпринимательство» относятся к понятиям «бизнесмен» и «бизнес». [6].

Авторы многочисленных современных российских учебников по проблемам предпринимательства, такие как: Лапуста М.Г., Горфинкель В.Я., Швандар В.А. Рубе В.А., Бусыгин А.В. и другие, также свободно оперируют понятиями «малое предпринимательство» и «малый бизнес», не поясняя

разницу между ними. Например, в учебном пособии «Малое предпринимательство: организация, управление, экономика» даются такие определения: «Бизнес-экономическая деятельность субъекта в условиях рыночной экономики, направленная на получение прибыли путём создания и реализации определенной продукции или услуги», «предпринимательская деятельность – деятельность коммерческих организаций, связанная с вложением средств в целях получения прибыли на основе сочетания личной выгоды с общественной пользой» [7].

Исследователь Злоказов А.В. предпринимательство трактует как «некую деятельность человека, который обладает особыми психологическими свойствами и который сам объединяет факты производства, чтобы создавать и расширять новый продукт». А исследователь Иванов С.А. предпринимательство понимает, как «социальные и экономические явления, в основе которых экономическая и независимая деятельность, которая осуществляется физическими или юридическими лицами, чтобы получать доход и объединять разного рода ресурсы для производства товаров, работ или услуг и реализовывать их на конкурентном рынке». Интерпретирование российскими экономистами при уравнивании понятий «предприниматель» и «бизнесмен» более выгодно в практическом плане. Но это не позволяет разделить понятия «бизнес», «хозяйственная деятельность» от понятия «предпринимательство» и определить первооснову предпринимательства как категорию экономической науки. И в отечественной литературе можно встретить отличительное понимание терминов «бизнес» и «предпринимательство». Перевод слова «бизнес» - «дело», а термин «бизнес» применяется при конкретном направлении деятельности (шоу-бизнес агробизнес и т.п.), а также группе предприятий или конкретном предприятии (малый бизнес, крупный бизнес).

На Западе предпринимательство - это творческий характер экономической деятельности, а деятельность для извлечения прибыли-бизнес, и в экономической литературе эти понятия трактуются по-разному.

На английском «business»- это «дело», «занятие», «профессия», «коммерческая деятельность» [4], и, businessman, entrepreneurship в переводе (предпринимательство) и entrepreneur (предприниматель). Термин «малый бизнес» вначале получил широкое распространение в англоязычных странах. В европейских странах, Японии, Америке, следует отметить, в ходу термины «мелкое предприятие», «среднее предприятие». Распределение предприятия по размеру в разных странах различно, и изменяется по направлениям производства. В США малая фирма-с одним или несколькими владельцами, с числом занятых не более полутысячи человек. В Германии предприятия классифицируются по такому же принципу. В Японии к малому бизнесу относятся компании, где трудится не более 300 работников.

Многие экономисты, рассматривая понятие малое предпринимательство, делают акцент на инновационной направленности деятельности и активной позиции на рынке.

Значит, малый бизнес, где предприниматель на личной основе, неся полную ответственность для получения прибыли относится к понятию малое предпринимательство, бизнес и предпринимательство взаимосвязаны, но их понятия отличаются. Бизнес – это процесс предпринимательства, при ведении которого используются изобретения, патенты, идеи, имеющиеся у предпринимателя, однако, необходимо применять новые технологии эффективные способы ведения бизнеса, иметь предпринимательский дух.

Владельцам бизнеса необходимо привить ответственность и дух предпринимательства всем сотрудникам, чтобы бизнес не погас от новых разработок, технологий и конкуренции.

Государство должно различать понятия малый бизнес и малое предпринимательства для поддержки и разработки инструментов регулирования.

Субъекты малого и среднего предпринимательства (СМП) – это организации и ИП, которые согласно п. 1 ст. 3 Федерального закона от 24.07.2007 № 209-ФЗ относятся к малым и средним предприятиям, сведения

о которых указаны в едином реестре. Согласно п. 2 Указания ЦБР от 11.03.2014 № 3210-У СМП могут вести упрощенный бухучет и составлять упрощенную бухгалтерскую отчетность. Согласно ч. 3.1 ст. 1, ст. 26.2 Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ запрещено проводить плановые проверки на многих малых предприятиях в 2020 году (не относится к проверкам органами ФНС или ФСС). [8]

На рисунке 1 схематично изображены условия отнесения к субъектам малого и среднего предпринимательства.



Рисунок 1– Условия отнесения к субъектам малого и среднего предпринимательства

В законодательстве различных государств принято более 50 критериев отнесения организации к малому бизнесу. Можно выделить наиболее часто встречающиеся критерии:

1. для микропредприятий - доходы – 120 млн рублей; численность сотрудников – 15 человек;

2. для малых предприятий - доходы – 800 млн рублей; численность сотрудников – 16 – 100 человек;

3. для средних предприятий - доходы – 2 млрд рублей; численность сотрудников – 101 – 250 человек.

И для все вышеуказанных субъектов есть ограничения по доле участия в капитале других лиц:

- доля государственных образований (РФ, субъектов РФ, муниципальных образований), общественных и религиозных организаций и фондов – не более 25%;

- доля обычных юридических лиц (в том числе иностранных), не относящихся к субъектам малого и среднего бизнеса – не более 49%. Доля участия в капитале юридических лиц - субъектов МСП не ограничена.

При открытии организации собственного бизнеса перед предпринимателем встает ряд вопросов, где необходимо выбрать свою нишу на рынке, форму предпринимательства, сформировать производственную базу и набрать свою команду. Под управлением малым бизнесом предполагается управление производственными и финансовыми активами, маркетингом, человеческими ресурсами, коммерческими договорами и т.д. Для организационно-производственного процесса руководителю необходимо умение в принятии решения вопросов взаимодействия с партнерами, о закупке оборудования и материалов, получения кредитных денежных средств в банковских учреждениях т.п.

1.2 Правовое регулирование и государственная поддержка малого предпринимательства в России

К нормативно-правовым актам, регулирующим предпринимательскую деятельность, относятся: Конституция РФ; федеральные кодексы РФ (Гражданский, Уголовный и т.д.); федеральные законы; подзаконные акты;

нормативно-правовые акты субъектов РФ; муниципальные правовые акты.
[10]

Конституция является основным законом РФ, закрепляет основы правового регулирования предпринимательства и обладает высшей юридической силой, в ней регламентируются условия и основные принципы предпринимательской деятельности, гарантируются права и свободы её участников, прописано право осуществления предпринимательской деятельности, основы существования конкурентного рынка, недопущение экономической деятельности, направленной на недобросовестную конкуренцию и монополизацию, защита прав на ведение предпринимательской деятельности, частную собственность и свободный труд.

Пояснение сути предпринимательской деятельности дано в Гражданском Кодексе России. Большое число юристов считают этот документ вторым по значению после Конституции. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) - федеральный закон Российской Федерации, регулирует гражданско-правовые отношения, в сфере гражданского права имеет приоритет перед другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. [12] В статье 23 ГК РФ прописано, что ИП вправе осуществлять свою деятельность с созданием юридического лица или без этого. Отдельные виды бизнеса могут проводиться вообще без государственной регистрации гражданина в качестве предпринимателя. Например, производство в сфере сельского хозяйства при создании фермерского или крестьянского хозяйства. В ГК РФ регламентированы нормы отношений внутри фирм; хозяйств и частноправовые публичного характера, между предпринимателями, законодательно определена предпринимательская деятельность.

В статье 1 ГК РФ признано равенство участников экономической деятельности, а также неприкосновенность собственности, задачей которой является обеспечение стабильности на рынке, как основы деятельности

предпринимательства. В статье 2 ГК РФ даётся определение предпринимательской деятельности, направленной на получение прибыли оказания услуг, выполнения работ, продажи товаров, пользования имуществом, исполняемой на свой риск, лицами, законно зарегистрировавшим свою деятельность.

В ГК РФ регламентированы отношения предпринимательской деятельности, имущественные и неимущественные; установлено право на предпринимательство, создание юридических лиц, совершение сделок и приобретение личных неимущественных и имущественных прав, на наследование и имущество. Предпринимательством имеют право заниматься физические лица в статусе ИП, на правах, что и для юр. лиц, являющимися коммерческими организациями, регламентированы формы, порядок организации, создания и ликвидации, права и обязанности, понятие юридического лица и организационно-правовые формы. Появление обществ публичного и непубличного типа произошло из-за отмены закрытой формы акционерного общества, изменения внесены в Гражданский кодекс с 1 сентября 2014г. В 9 главе, разделы II и III, нормативы регламентируют отношения, возникающие в процессе организации предпринимательской деятельности, не относясь напрямую к организации деятельности. П 3. ст. 401 гласит, что «если иное не предусмотрено законом или договором, лицо, не исполнившее или ненадлежащим образом исполнившее обязательство при осуществлении предпринимательской деятельности, несет ответственность, если не докажет, что надлежащее исполнение оказалось невозможным вследствие непреодолимой силы, то есть чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств». Так, индивидуальные предприниматели и коммерческие организации несут ответственность перед контрагентом из-за случайных обстоятельств, приведших к неисполнению обязательств, прописанных в договоре, ими являются отсутствие товаров, сырья, денежных средств и т.д.

Деятельность юридических лиц всех форм собственности регламентируется ГК РФ, а Налоговым кодексом регулируется налогообложение, так ст.19 гласит, что «налогоплательщиками и плательщиками сборов признаются организации и физические лица, на которых в соответствии с настоящим Кодексом возложена обязанность уплачивать соответственно налоги и (или) сборы».

Существует несколько источников налоговых отчислений от деятельности предпринимательства - это уплата налогов юр. лицами с доходов своей деятельности, так и физ. лиц с доходов, за счет привлечения рабочей силы в свои организации. В действующем Налоговом кодексе две части. Налоговый кодекс в первой части содержит общие понятия налогового обложения в РФ; статус налогоплательщика; ответственность должностного лица за бездействие; ответственность за налоговые правонарушения; принципы прекращения, введения и установления действия налогов, принятых ранее региональными и местными органами. Вторая часть Налогового кодекса регламентирует специальные налоговые режимы, налоги и обязательные взносы, входящие в состав системы налогообложения.

Для законного регулирования и контроля, предприниматель регистрируется в установленном порядке (ст.1 ГК РФ), в Уголовном и Гражданском кодексах РФ определена ответственность за правонарушения, прописаны виды нарушений и противозаконных действий в области предпринимательства. 14 глава ГК РФ гласит: «осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя или без государственной регистрации в качестве юридического лица» является административным правонарушением и налагает штраф в размере от пятисот до двух тысяч рублей.

Взаимоотношения, образованные между государством и субъектами малого предпринимательства, в области экономики также регулируются федеральными законами, в них определяются требования к бизнесменам и

контролирующим государственным органам, регламентированы все аспекты предпринимательства. Среди них можно выделить следующие: Федеральный закон от 8.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»; Федеральный закон от 8.08.2001 № 128-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности»; Федеральный закон от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании»; Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». [14]

Условия и принципы деятельности рыночного механизма и предпринимательства регламентируются законами: Закон РФ от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции»; Федеральный закон от 28.12.2009 № 381-ФЗ «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации»; Федеральный закон от 22.04.1996 № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг»; Закон РФ от 20.02.1992 № 2383-1 «О товарных биржах и биржевой торговле». [14]

Установление правового положения организационно-правовых форм предпринимательства регламентируют: Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»; Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»; Федеральный закон от 8.05.1996 № 41-ФЗ «О производственных кооперативах»; Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях». [14]

Отдельные виды предпринимательства регулируются законами: Федеральный закон от 29.10.1998 № 164-ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)»; Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности»; Федеральный закон от 29.11.2001 г. № 156-ФЗ «Об инвестиционных фондах»; Федеральный закон от 13 марта 2006 г. № 38-ФЗ «О рекламе». [14]

Поддержку и направления предпринимательской деятельности государства определяет Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

[14]

Взаимодействия субъектов среднего и малого предпринимательства между органами государственной власти и местного самоуправления, физическими и юридическими лицами в области развития регулируются этим законом, в нём дается четкое разграничение форм собственности юридического лица, и также охарактеризована государственная поддержка.

Государственная поддержка малого предпринимательства является частью реформы экономики, где немаловажным спектром становится малый и средний бизнес, активно растут объёмы производства, за счёт чего увеличивается количество рабочих мест, растут доходы населения. Обеспечить государственную поддержку малого предпринимательства - это создать благоприятные условия в организации экономических и правовых вопросов в развитии бизнеса является важной задачей власти. Для поддержки, развития и стимуляции, а также новейших разработок, инноваций малого и среднего бизнеса в России, существуют специальные программы государственной поддержки предпринимательства, разработанные на базе нормативных правовых актов. В первую очередь финансирование по программе господдержки выделяется на отрасли находящиеся в приоритете государства, региона, области или города, например, развитие туризма, открытие аптеки, растениеводство, исключение поддержки табачный, алкогольный и игорный бизнес.

В программах существуют требования к предпринимателям: отсутствие нарушений условий; соответствие определению малого и среднего бизнеса.

В программах некоторые виды поддержки распространяются на все категории или же только одну, например, средний бизнес. Также у некоторых программ есть возрастной критерий. Необходимо впервые

зарегистрироваться в возрасте до 30 лет либо в качестве индивидуального предпринимателя, либо в компании владеть не менее 50% уставного капитала.

Государственная поддержка малого предпринимательства основывается на нескольких уровнях (на рисунке 2 наглядно изображены органы власти на всех уровнях):

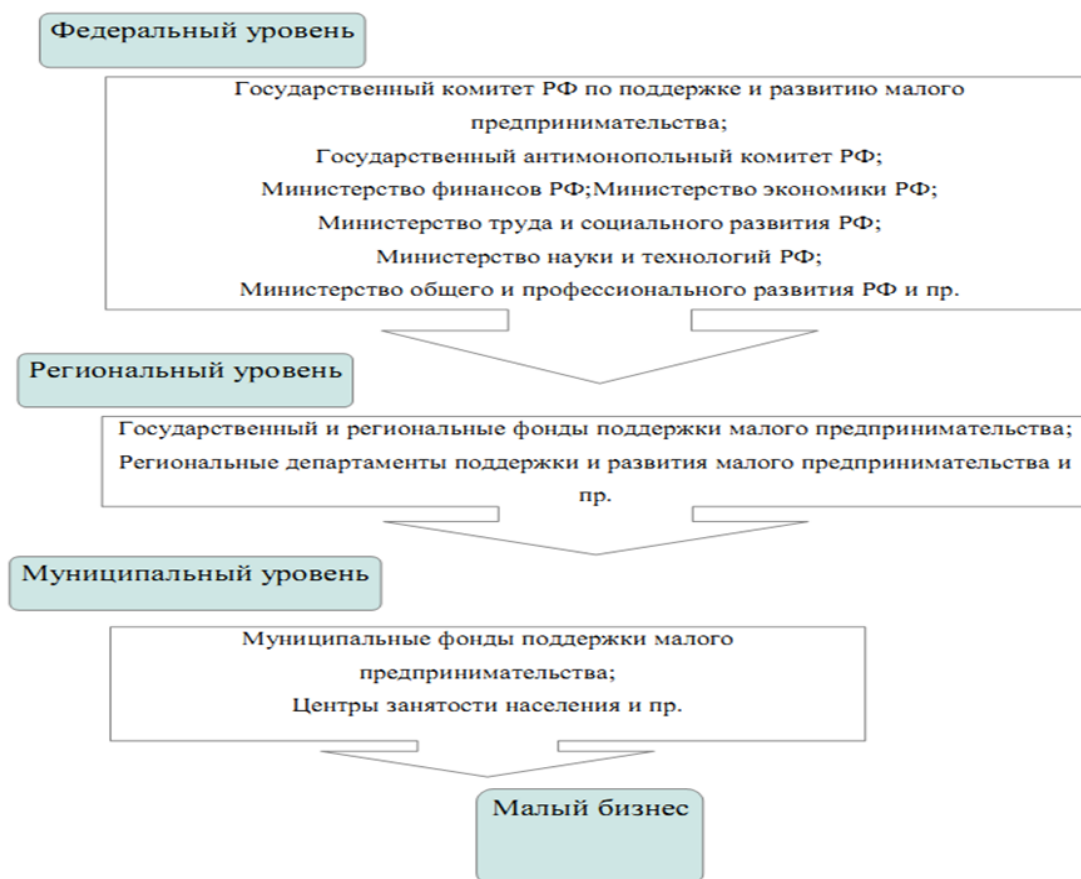


Рисунок 2– Уровни поддержки малого предпринимательства

На государственном уровне формируется правовая база для всех видов форм предпринимательства, разрабатывается лояльная система господдержки бизнеса и регулирования предпринимательства. Региональные органы власти, располагая собственными материальными, финансовыми ресурсами, формируют и реализуют муниципальные программы, а также оказывают поддержку в развитии на подведомственных территориях. На местном уровне поддержку бизнеса оказывает администрация города, района, а также городских и сельских поселений.

По федеральной программе Минэкономразвития финансирует регионы с учетом определенных критериев или на конкурсной основе. Органы власти на местном уровне направляют финансирование Минэкономразвития и дополнительно выделяют средства из регионального бюджета исходя из приоритетов региона. Разработаны и специальные программы государственной поддержки, вся информация о них размещена в свободном доступе на сайтах Минэкономразвития, Корпорации МСП, Фонда содействия инновациям, Министерства сельского хозяйства и Бизнес-навигатора МСП.

Определенные меры господдержки для каждого региона могут отличаться, но существуют общие меры поддержки для начинающего предпринимателя:

1. Гарантийная поддержка по кредитам. Национальная гарантийная система, в которую входят «Корпорация МСП», «МСП Банк» и региональные гарантийные организации, выступает поручителем перед банком, для получения кредита на развитие и запуск своего дела с пониженной процентной ставкой, при условии соответствия под определённые критерии;

2. Гранты на открытие бизнеса-Конкурсные программы, целевое финансирование из региональных фондов содействия бизнесу, которое предполагает вложение гранта строго условиям выдачи, нецелевое использование гранта влечет за собой исключение из кандидатов на получение господдержки в дальнейшем и возврат денежных средств. Если до регистрации ИП или ООО будущий предприниматель состоял на учете в центре занятости и подал заявку на поддержку, то сможет получить компенсацию на покупку онлайн-кассы или регистрацию юридического лица;

3. Субсидии. Федеральные, региональные и местные органы власти осуществляют на конкурсной основе безвозмездную, целевую финансовую поддержку предпринимателям, при условии соответствия требованиям программы;

4. Скидки на лизинг. Органы власти региона, в котором зарегистрирована предпринимательская деятельность, возмещают часть процентов от долга лизинговой компании. Информацию можно получить в фондах содействия предпринимательству либо на региональном портале;

5. Займы по сниженным ставкам. В поддержку малого и среднего бизнеса разработана госпрограмма выдачи займов со сниженной процентной ставкой специальными некоммерческими микрофинансовыми организациями;

6. Льготы на аренду. Сайт Минэкономразвития размещает информацию о программах, предоставляющих земли и помещения в аренду на льготных условиях;

7. Обучение. На сайте Корпорации МСП размещен перечень организаций, реализующих с 2016 года множество программ по обучению, росту, развитию и повышению квалификации в рамках нацпроекта МСП, в которых принять участие может любой желающий предприниматель. Также Банк России создал сайт «Деньги для дела», где разработал образовательный проект банка России для малого предпринимательства, который включает в себя серию вебинаров для решения финансовых вопросов бизнеса. Сбербанк совместно с компанией Google создал учебную программу «Бизнес класс» на бесплатной основе в формате онлайн;

8. Консультирование. На базе центра занятости, налоговой службы и Фондов по развитию бизнеса оказывается бесплатная консультативная поддержка в юридических, экономических, бухгалтерских и кадровых вопросах.

В 209-ФЗ предусмотрены следующие меры поддержки малого и среднего предпринимательства: поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства органами государственной власти и органами местного самоуправления; финансовая; гарантийная; имущественная; консультационная; информационная; поддержка в сфере образования; в области инноваций и промышленного производства; в области ремесленной

деятельности; поддержка субъектов осуществляющих внешнеэкономическую деятельность; поддержка субъектов осуществляющих деятельность в сфере социального предпринимательства; поддержка субъектов осуществляющих сельскохозяйственную деятельность. Также государственная поддержка малого бизнеса регламентируется и другими нормативными правовыми актами. Например, ст.30 44-ФЗ (закупка по 44-ФЗ у субъектов малого бизнеса или социально ориентированных НКО должна составлять не менее 15% от объема поставок за текущий год); ст.13 и 26.1 294-ФЗ (защита МСП от необоснованных проверок и злоупотребления полномочиями со стороны органов, осуществляющих проверки); закон № 159-ФЗ от 22.07.2008 (права предпринимателей на приобретение арендуемого имущества). Отдельно стоит указать Постановление Правительства РФ № 1538 от 29.12.2016 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Экономическое развитие и инновационная экономика» о политике в области инновационного развития.

Поддержка субъектов малого предпринимательства проводится на федеральном и региональном уровнях и подконтрольно федеральным ведомствам. Согласно приказу Минэкономразвития России от 25.03.2015 №167, в рамках конкурсного отбора регионов, финансирование из федерального бюджета распределяется в регионы для субсидирования предпринимателей: в социальной сфере; моногородах; экспортной сфере; инжиниринговых центрах, созданных при участии субъектов РФ. Модернизация и развитие производства в моногородах происходит за счёт выделения грантов и субсидий Минэкономразвития.

Минсельхоз РФ выделяет регионам средства: для частичного погашения процентов кредитов малых сельхозпредприятий в виде субсидий; для оказания поддержки вновь образованным фермерским хозяйствам; создание животноводческих центров; выдача грантов на развитие материально-технической базы сельхозпотребкооператива; частичное

возмещение затрат фермеров при оформлении в собственность земельных участков.

Для распределения бюджетных средств в регионах создана сеть операторов небанковской кредитной организации АО «Корпорации «МСП», на основании Указа Президента РФ «О мерах по дальнейшему развитию малого и среднего предпринимательства» от 05.06.2015 №287, в обязанности которой входит: финансирование помощи субъектам малого предпринимательства и инфраструктуре; привлечение средств на российских и зарубежных рынках для осуществления помощи предпринимательству; сопровождение инвестиционных проектов, реализуемых субъектами МСП; обеспечение увеличения объемов государственных закупок у МСП. В регионах образованы фонды, действующие в рамках программ Минэкономразвития: гарантийные фонды, фонды поручительства; организации микрокредитования; центры инноваций и кластерного развития; центры поддержки бизнеса в приоритетных отраслях; технопарки; бизнес-инкубаторы.

Минэкономразвития запустило федеральный Портал поддержки МФЦ для Бизнеса - это представление более 130 услуг в «едином окне».

В России замедлился рост числа предпринимательства и дальнейшее его развитие без вмешательства государства может приведет к свертыванию данного сектора экономики с соответствующим усилением социального напряжения и обострением экономических проблем, поэтому сейчас острая необходимость в просмотре и эффективном внедрении механизмов государственного регулирования предприятий малого и среднего бизнеса. Необходимо провести политику диалога предпринимателей с органами власти, создать условия для активного участия самих предпринимательских структур в выработке программ, законов, концепций, мониторинга действующих нормативных документов, т.к. на практике большинство мелких предпринимателей сталкиваются с проблемами, не ориентируясь на помощь местных, региональных органов власти. Программы поддержки

предпринимателей не учитывают развитие информационно-консультационной поддержки предпринимателей из отдаленных территории, их кадровую подготовленность. В системе профессионального образования необходимо выделить специализацию при подготовке кадров для малых субъектов бизнеса, следует ориентироваться на большее разнообразие учебных методик, курсов, специальных программ, в особенности тех, которые позволят максимально сочетать процесс обучения с работой в реальной деловой среде.

2 Анализ проблем функционирования малого предприятия на примере ООО «АЕА группа»

2.1 Общая характеристика ООО «АЕА группа» и анализ конкурентной среды

Общество с ограниченной ответственностью «АЕА группа» (сокращенное наименование: ООО «АЕА группа») создано 30 ноября 2005 года решением собрания учредителей общества с ограниченной ответственностью с уставным капиталом в сумме 100 000 (Сто тысяч) рублей.

Организация зарегистрирована по адресу: 107065, город Москва, Камчатская улица, дом 4 корпус 2, пом VIII ком 2. ООО «АЕА группа» присвоены ИНН 7715585103, ОГРН 1057749305701, ОКПО 79488737.

По форме собственности общество является частной коммерческой организацией. Общество имеет право самостоятельно создать либо выступить учредителем при создании юридических лиц, а также иностранных юридических и физических лиц, формировать свои филиалы и основывать представительства, как в Российской Федерации, так и за границей. Общество имеет круглую печать, штампы и бланки со своим наименованием, имеет фирменную эмблему. Общество имеет самостоятельный баланс и вправе владеть банковскими счетами на территории Российской Федерации и за ее пределами.

Целью деятельности компании является получение прибыли, которая служит источником развития предприятия в целом. Финансовый ресурс образуется из чистой прибыли, инвестиций ООО «АЕА группа» не имеет.

Общество «АЕА группа» вправе заключать договоры по осуществлению работ по организации строительства, реконструкции и капитального ремонта привлекаемым застройщиком или заказчиком на основании договора юридическим лицом (генеральным подрядчиком).

Основным видом деятельности осуществляется согласно Свидетельству о допуске к видам работ, оказывающим влияние на безопасность объектов капитального строительства, выданного СРО «Объединение Строителей «Монолит». Организация сертифицирована по стандарту ИСО 9001-2001 «Системы менеджмента качества».

К основным видам деятельности компании относится (в соответствии с данными ЕГРЮЛ): Строительство жилых и нежилых зданий. Дополнительно: строительство автомобильных дорог и автомагистралей; строительство железных дорог и метро; строительство мостов и тоннелей; строительство прочих инженерных сооружений, не включенных в другие группировки; разборка и снос зданий; расчистка территории строительной площадки; производство электромонтажных работ; производство санитарно-технических работ, монтаж отопительных систем и систем кондиционирования воздуха; производство прочих строительно-монтажных работ; производство штукатурных работ; работы столярные и плотничные; работы по устройству покрытий полов и облицовке стен; производство малярных и стекольных работ; производство прочих отделочных и завершающих работ; производство кровельных работ; работы строительные специализированные прочие, не включенные в другие группировки; работы гидроизоляционные; работы по монтажу стальных строительных конструкций; работы по сборке и монтажу сборных конструкций; работы строительные специализированные, не включенные в другие группировки.

ООО «АЕА группа» наладило тесное сотрудничество и поддерживает партнёрские отношения с известными мировыми и отечественными производителями материалов: Jotun, Hempel, Steelpaint, International, Weber, Sika, ВМП, Технониколь, Разноцвет.

В своей производственной деятельности одним из главных приоритетов компания считает постоянное повышение качества выполняемых работ. Для реализации поставленной цели Компания постоянно оснащается механизмами ведущих мировых производителей:

компрессорное оборудование Atlas Copco, дробомётные комплексы Blastrak, окрасочные машины Graco, Wiwa, машины для наклейки рулонного гидроизоляционного материала Hoffmann, что позволяет минимизировать воздействие человеческого фактора на процесс производства работ.

ООО «АЕА группа» имеет тесный контакт с научными и проектными институтами, такими как ЦНИИС, НИЦ МОСТЫ, Гипротрансмост, НПО Мостовик, НИИ Прометей, ЦИВССМ г. Астрахань, в части выпуска и согласования ППР, технологических регламентов, конструкторских разработок, смет, контроля качества и т.д. За время активной производственной деятельности крупными заказчиками работ являются: ОАО «Мостотрест», ОАО «Волгомост», РАО РЖД, ГК «АРКС», ОАО «УСК МОСТ», НПО «Мостовик» и др. В ряд наиболее значимых объектов, сданных в эксплуатацию при непосредственном участии ООО «АЕА группа» входят такие как: магистраль непрерывного движения в г. Астрахани; совмещённый автодорожный и метромост в г. Нижний Новгород; мостовой переход через реку Волга в г. Ульяновске; мостовой переход через реку Волга в г. Волгограде; вантовый мост через пролив Босфор Восточный в г. Владивостоке; развязка МКАД Косино - Вешняки, г. Москва; строительство литейно-прокатного завода в г. Ярцево; строительство парка нефтеналивных ёмкостей в г. Балашиха; мостовой переход РЖД через реку Джубга в г. Сочи; дублёр Курортного проспекта (Ареда) в г. Сочи; подпорные стены подъездной автодороги к биатлонному комплексу х. Псехако, с. Эсто-Садок, Красная Поляна в г. Сочи; совмещённая дорога Адлер-Красная Поляна; эстакада транзитного движения на Комсомольском проспекте в г. Москве; вылетная магистраль Можайского шоссе г. Москва; эстакада магистральной автодороги районного значения Проектируемый проезд № 5108 г. Москва; автомобильная дорога А-101 Калужское шоссе г. Москва; скоростная автомобильная дорога Москва – Санкт-Петербург на участке км 58 - км 684 (с последующей эксплуатацией "на платной основе") Новгородская область;

мостовой переход через р. Волга в створе ул. Вернова в г. Дубна Московской области.

Для выполнения столь сложных и объёмных работ компания располагает штатом высококвалифицированных специалистов-рабочих и ИТР, прошедших обучение в центре «Прометей», г. Санкт-Петербург. Имеется проектно-конструкторская и технологическая группа специалистов. Общее число работников – порядка 250 человек.

Органом управления Общества является Общее собрание Участников. Один раз в год ООО «АЕА группа» проводит годовое Общее собрание.

Органы управления Общества:

- Общее собрание участников;
- Единоличный исполнительный орган Общества, осуществляющий руководство текущей деятельностью Общества, является Генеральный директор Алексеев Евгений Александрович.

У Общества установлена линейно-функциональная организационная структура управления (рис.1).



Рисунок 3– Структурная схема ООО «АЕА группа»

Основную работу и принятие решений выполняют линейные подразделения. Функциональные службы планируют, производят финансовые расчеты; оказывают помощь линейному руководителю в подготовке решений, программ, планов; осуществляют техническую подготовку производства; создают материально-техническое обеспечение производства.

Генеральный директор достигает соглашения и заключает контракты; руководитель направления производит расчет объемов работ, необходимых материалов, оборудования, количество работников по конкретному объекту; сметный отдел составляет затратную смету; ПТО разрабатывает план производства работ; главный инженер оценивает целесообразность производства данных работ; финансист даёт оценку условиям контракта и источникам финансирования; бухгалтерия ведет учет фактических доходов и расходов по данному объекту; менеджеры закупают и доставляют материалы; начальники участков и прорабы следят за производством работ и в составе с инженерами ПТО сдают выполненные работы и исполнительную документацию. Кадровый состав ООО «АЕА группа» с преобладанием состоит из производственников: квалифицированных специалистов и подсобных рабочих работа которых осуществляется с помощью машин и физического труда. Выполненные ими работы на выходе получают законченные и сданные в эксплуатацию объекты. Производственный персонал фирмы делится на две составные части: основной и вспомогательный. Руководящий персонал, призванный влиять на модель управления предприятием должен отвечать следующим критериям: высоким уровнем знаний, профессионализмом, умением решать спорные и ответственные задания, специальными навыками. Состав персонала ООО «АЕА группа» неоднороден, он различается по полу, возрасту, образованию, семейному положению, его квалификацией и т.п. Все эти отличия оказывают серьезное влияние как на выполнение рабочих обязанностей сотрудником и

его поведение, так и на действия и поведение других членов организации. Разделение на категории промышленно-производственного персонала ООО «АЕА группа» происходит согласно исполняемых им функций: руководители; специалисты; служащие; рабочие (в том числе обслуживающий персонал).

К руководителям в ООО «АЕА группа» относятся: директор, руководители направления, главный инженер; специалисты (главный механик, главный технолог, главный бухгалтер, главный экономист и др.).

К работникам на производстве можно отнести работников, которые привлечены в инженерно-технической, бухгалтерской, экономической и другими видами деятельности (т.е. начальники участков, технологи, прорабы, мастера бухгалтеры, и др.).

К служащему персоналу относятся работники, которые осуществляют подготовку и оформление документации, контроль и учёт материальных средств, обслуживание и делопроизводство (инженеры ПТО, региональные менеджеры, геодезисты и др.).

Повышение конкурентоспособности стало актуальным вопросом, что способствует естественному повышению качества производимых услуг и товаров, в том числе и в сфере строительства. Проведение анализа конкурентной среды даёт возможность своевременно оценить положение на рынке, увидеть сильные и слабые стороны предприятия, улучшить управляемые факторы. Конкуренция (лат. *concurrentia*, от лат. *concurro* — сбегаться, стекаться, совпадать, соответствовать, равняться, быть равным) — это борьба между экономическими субъектами за максимально эффективное использование факторов производства, при единых правилах для всех её участников [15]. Конкурентная среда – естественная среда рынка или его сегмента, образующаяся при соперничестве за покупателей, партнёров, поставщиков, положения на рынке.

Существует множество разных способов анализа. В наше время, когда преобладают интернет технологии, и большая часть рынка существует с их

помощью, провести анализ, отследить информацию о продажах и востребованности сайтов становится доступным и простым, но нас интересует сфера мостового строительства, где авторитет и востребованность складывается из многолетнего опыта, качества услуг и доступной цены, где большинство фирм не имеют сайтов и получить информацию в интернете об этих организациях можно только скудную, поэтому попробуем создать анализ обладая небольшой информацией о конкурентах.

Для анализа конкурентной среды на первом этапе необходимо определить динамичность товаров и товарных групп, относительно изменения рынка и конкуренции можно провести анализ внутриотраслевой конкуренции, таблица 1.

Таблица 1. Анализ внутриотраслевой конкуренции

Показатель	Год 1	Год 2	Год 3	Год 4	Год 5
Кол-во игроков	15	20	35	40	45
Темп роста рынка	20%	24%	21%	26%	23%
Кол-во товарных групп	1	2	3	3	3
Кол-во товаров	7	17	28	41	68
по товарной группе 1	7	9	12	15	24
по товарной группе 2		6	8	14	24
по товарной группе 3		2	8	12	20
Кол-во товаров на 1 игрока	0	1	1	1	2
Кол-во товарных групп у 1 игрока	2	2	2	2	3

Из таблицы 1 видно, что на рынке внутри отрасли конкуренция становится жестче из-за ежегодного темпа роста отрасли (более 20%), происходит рост уровня дифференциации продуктов и развиваются ассортиментные группы.

Для построения карты конкурентов составим характеристику по отобранным конкурентам, определим темп роста продаж и долю рынка в следующей таблице 2.

Таблица 2. Темп роста продаж и доля рынка конкурентов

Конкурененты	Доля рынка	Темп роста
Барс	30%	20%
Севюгстрой-Ск	3%	-3%

Продолжение Таблицы 2

Конкуренты	Доля рынка	Темп роста
СТРОЙМОСТ	7%	5%
СТРОЙКОМПЛЕКТ	8%	15%
З А	6%	10%
Рисис	4%	-1%

На втором этапе необходимо определить конкурентов, движущих компаний рынка, и влияющих на условия рынка в отрасли, построим карту конкурентов (Рисунок 4).

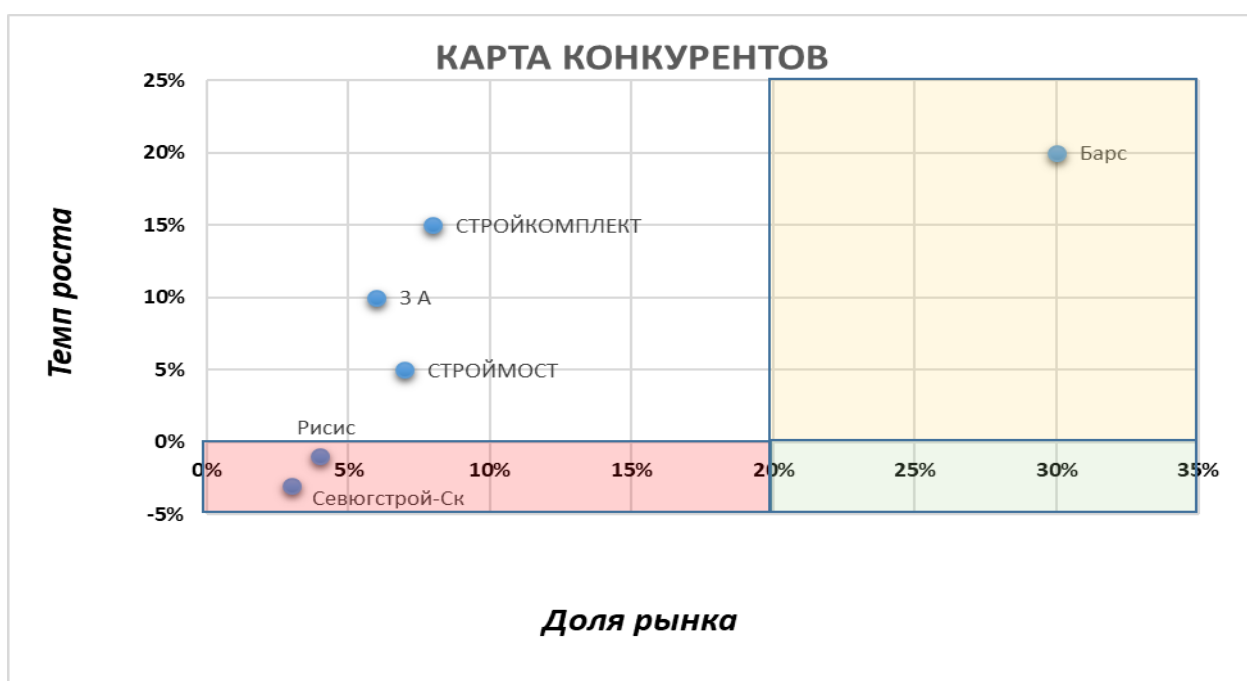


Рисунок 4 – Карта конкурентов

На карте видно преуспевающих конкурентов, у них высокий темп роста, что свидетельствует об успешности, конкуренты с невысоким и отрицательным темпом помогут определить дальнейшее поведение на рынке для роста организации.

Следующий анализ поможет покажет направления, в которых можно развиваться, позволит определить портфель конкурентов и сравнить с

портфелем компании, а также выделить категории, обеспечивающие высокие доли продаж и прибыли конкурентов, таблица 3.

Таблица 3. Сравнительный анализ продукта и ассортимента компании

Конкуренты	Строительство автодорог и магистралей	Строительство мостов и тоннелей	Работы гидроизоляции	Производство кровельных работ	Производство земляных работ
АЕА группа	+	+	+	+	
Барс	+	+	+	+	+
Севюгстрой-Ск	+	+	+	+	
СТРОЙМОСТ		+			
СТРОЙКОМПЛЕКТ	+		+	+	+
З А	+		+	+	+
Рисис	+		+	+	+

** цветом выделены ключевые направления бизнеса*

Существует метод анализа «Многоугольник конкурентоспособности», в котором оцениваются ключевые свойства услуг, товара компании и конкурентов, в результате которого мы имеем высокую степень наглядности слабых и сильных сторон организации, для этого необходимо выбрать основные критерии и оценить конкурентоспособность товара, услуг конкурентов и организации по 10-ти бальной шкале, где 1-низкий балл, а 10-максимальный балл, и в заключение составить план повышения конкурентоспособности по критериям ниже конкурентов. Сравнение результатов поможет определить конкурентоспособность компании, усиления позиции на рынке и основания для усовершенствования деятельности Приложение А).

Анализ «Многоугольник конкурентоспособности» (Приложение А) отражает недостаточный уровень квалификации в кадрах ООО «АЕА группы», необходимо пересмотреть структуру кадровой политики компании. Выходя на рынок необходимо быть готовым к конкуренции, своевременные анализы конкурентной среды, исследования рынка помогут разработать планы стратегии по их устранению, повысить и утвердить позицию на рынке.

Отметим, что главный потенциал компании заключен в кадрах. Для успешного развития в строительной сфере, в условиях жесткой конкуренции, организации необходимо иметь высококвалифицированных специалистов-рабочих и опытный персонал руководящего состава. Грамотно сформированный штат дает возможность сокращать финансовые затраты, быстрее выполнять поставленные задачи. Планирование потребности в персонале является частью общего процесса. Оно заключается в составлении перечня специалистов, которые нужны организации в ближайшем будущем для стратегического развития.

Планирование и прогнозирование потребности в персонале нужно для обеспечения фирмы кадрами с минимизацией издержек. Процедура облегчает процесс укомплектования фирмы нужным числом работников соответствующей квалификации. При этом поиск сотрудников на новые места ведется как внутри организации, так и на рынке труда. Задачи прогнозирования потребности в персонале — сокращение и оптимизация штата, использование труда в зависимости от способностей, умений персонала и их уровня знаний.

Плановая подборка кадров необходима для достижения следующих целей:

- возможность обеспечить необходимым числом сотрудников требуемой квалификации в короткие сроки;
- обеспечить предприятие нужными кадрами с минимальными издержками;
- использование персонала в зависимости от его умений, знаний и способностей;
- для сокращения или оптимизации излишнего персонала.

Для грамотного планирования потребности в персонале учитываются следующие факторы: а) финансовое состояние и экономика организации в текущий период; б) кадровое движение персонала, в том числе планы относительно декретных отпусков, увольнений, выходов на пенсию и т. д;

в) государственная политика: налоговый режим, законодательство, социальное страхование; г) ситуация на рынке и у конкурентов; д) уровень зарплаты в фирме; е) стратегические задачи, бизнес-планы.

Основные шаги, с которых необходимо начинать процесс планирования потребности в персонале:

- 1) провести анализ численности персонала на текущий момент и оценить эффективность его работы;
- 2) провести анализ перспектив развития предприятия относительно имеющейся потребности в персонале, обращая внимания на необходимость обучения персонала в будущем;
- 3) провести анализ рынка труда в регионе;
- 4) подробно расписать технологию оценки и подбора персонала;
- 5) составить план закрытия вакансий;
- 6) запланировать бюджет.

Таким образом, определение стратегических потребностей в персонале позволяет организации уверенно смотреть в будущее и застраховать себя от кадровых рисков.

2.2 Оценка финансового положения ООО «АЕА группа»

Чтобы оценить финансовое положение ООО «АЕА группы», необходимо проанализировать основные финансовые показатели. Сначала проведем анализ ликвидности баланса, что представляет собой группировку всех активов и пассивов предприятия. Так активы ранжируются по степени их реализуемости, т.е. чем больше ликвидность актива, тем выше его скорость трансформации в денежные средства. Сами денежные средства обладают максимальной степенью ликвидности. Пассивы предприятия ранжируются по степени срочности погашения. Главная задача оценки ликвидности баланса – определение величины покрытия обязательств

предприятия его активами, срок превращения которых в денежную форму соответствует сроку погашения обязательств.

Активы в зависимости от скорости превращения в денежные средства (ликвидности) разделяют на следующие группы:

A1 - наиболее ликвидные активы (НЛА). К ним относятся денежные средства и краткосрочные финансовые вложения (ДС + КФВ).

A2 - быстрореализуемые активы (БРА). Дебиторская задолженность и прочие активы (ДЗ + Пр. А).

A3 - медленно реализуемые активы (МРА). К ним относятся запасы и долгосрочные финансовые вложения (З + ДФВ).

A4 - труднореализуемые активы (ТРА). Это первый раздел баланса без ДФВ.

Группировка пассивов происходит по срочности их возврата:

П1 - наиболее срочные обязательства (НСО). К ним относится кредиторская задолженность и прочие краткосрочные пассивы.

П2 - Среднесрочные обязательства (СО или КСП). К ним относятся краткосрочные обязательства кроме текущей кредиторской задолженности.

П3 - долгосрочные обязательства или долгосрочные пассивы (ДО или ДСП). К ним относятся долгосрочные кредиты и займы.

П4 - постоянны пассивы (ПСП). Статьи раздела баланса III «Капитал и резервы».

В таблице 4 представлена группировка активов и пассивов предприятия.

Таблица 4 – Группировка активов и пассивов ООО «АЕА группа» за 2017 - 2019 г., тыс. руб.

Активы по степени ликвидности	На конец отчетного периода, тыс. руб.	Условия абсолютной ликвидности баланса	Пассивы по сроку погашения	На конец отчетного периода, тыс. руб.
2017год				
A1.	5343	≥	П1.	4728

Продолжение Таблицы 4

Активы по степени ликвидности	На конец отчетного периода, тыс. руб.	Условия абсолютной ликвидности баланса	Пассивы по сроку погашения	На конец отчетного периода, тыс. руб.
A2.	2583	\geq	П2.	5592
A3	0	\geq	П3.	0
A4.	2639	\leq	П4.	200
2018 год				
A1.	612	\geq	П1.	53211
A2.	11850	\geq	П2.	0
A3	2205	\geq	П3.	0
A4.	38898	\leq	П4.	404
2019 год				
A1.	1064	\geq	П1.	9746
A2.	2965	\geq	П2.	52678
A3	59 967	\geq	П3.	0
A4.	0	\leq	П4.	1572

Условия абсолютной ликвидности баланса:

$$A1 \geq П1; A2 \geq П2; A3 \geq П3; A4 \leq П4.$$

Если любое из неравенств имеет знак, противоположный зафиксированному в оптимальном варианте, то ликвидность баланса отличается от абсолютной. Условия абсолютной ликвидности баланса не соблюдаются. Сопоставление A1 и П1 A2 и П2 позволяет выявить текущую ликвидность предприятия, что характеризует платежеспособность в ближайшее время. Сравнение A3 и П3 покажет перспективную ликвидность, на основе которой прогнозируется долгосрочная ориентировочная платежеспособность.

Соотношение активов по степени ликвидности приведено в таблице 5

Таблица 5 – Анализ соотношения активов по степени ликвидности и обязательств по сроку погашения

Активы по степени ликвидности	На конец отчетного периода, тыс. руб.	Прирост за анализ. период, %	Норм. соотношение	Пассивы по сроку погашения	На конец отчетного периода, тыс. руб.	Прирост за анализ. период, %	Излишек/недостаток платежей. средств тыс. руб., (гр.2 - гр.6)
A1	1 064	+100,8	≥	П1	9 746	-27,8	-8 682
A2	2 965	-73,8	≥	П2	52 678	+17,6 раза	-49 713
A3	59 967	–	≥	П3	0	–	+59 967
A4	0	-100	≤	П4	1 572	+4,6 раза	-1 572

На конец отчетного периода из четырех соотношений, характеризующих соотношение активов по степени ликвидности и обязательств по сроку погашения, выполняется два. Высоколиквидные активы покрывают наиболее срочные обязательства организации лишь на 11%. В соответствии с принципами оптимальной структуры активов по степени ликвидности, краткосрочной дебиторской задолженности должно быть достаточно для покрытия среднесрочных обязательств (П2). В данном случае у организации недостаточно быстрореализуемых активов для полного погашения среднесрочных обязательств (6% от необходимой величины).

Проведём расчет коэффициентов ликвидности, таблица 6.

Таблица 6 - Расчет коэффициентов ликвидности

Показатель ликвидности	Значение показателя			Изменение показателя (гр.4 - гр.2)	Расчет, рекомендованное значение
	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019		
1. Коэффициент текущей (общей) ликвидности $\frac{A_1 + A_2 + A_3}{P_1 + P_2}$	0,77	0,28	1,03	+0,26	Отношение текущих активов к краткосрочным обязательствам. Нормальное значение для данной отрасли: 1,7 и более.

Продолжение Таблицы 6

Показатель ликвидности	Значение показателя			Изменение показателя (гр.4 - гр.2)	Расчет, рекомендованное значение
	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019		
2. Коэффициент быстрой (промежуточной) ликвидности $\frac{A_1 + A_2}{P_1 + P_2}$	0,77	0,23	0,07	-0,7	Отношение ликвидных активов к краткосрочным обязательствам. Нормальное значение: 1 и более.
3. Коэффициент абсолютной ликвидности $\frac{A_1}{P_1 + P_2}$	0,52	0,01	0,02	-0,5	Отношение высоколиквидных активов к краткосрочным обязательствам. Нормальное значение: 0,2 и более.

По состоянию на 31.12.2019 значение коэффициента текущей ликвидности (1,03) не соответствует норме. При этом следует отметить имевшую место положительную динамику – за весь анализируемый период коэффициент текущей ликвидности вырос на 0,26.

Для коэффициента быстрой ликвидности нормативным значением является 1. В данном случае его значение составило 0,07. Это говорит о недостатке у организации ликвидных активов, которыми можно погасить наиболее срочные обязательства. В течение всего анализируемого периода коэффициент быстрой ликвидности сохранял значение, не соответствующее норме.

Третий из коэффициентов, коэффициент абсолютной ликвидности, характеризующий способность организации погасить всю или часть краткосрочной задолженности за счет денежных средств и краткосрочных финансовых вложений, имеет значение (0,02) ниже допустимого предела (норма: 0,2). Более того следует отметить отрицательную динамику показателя - за весь рассматриваемый период коэффициент снизился на -0,5.

Деловая активность базируется на системе качественных и количественных критериев. Качественные критерии - широта рынков сбыта,

репутация предприятия, конкурентоспособность, наличие стабильных поставщиков и потребителей и т.п. Количественные критерии деловой активности определяются абсолютными и относительными показателями.

Абсолютные показатели - объем реализации, прибыль, величина авансируемого капитала. Целесообразно учитывать сравнительную динамику этих показателей. Оптимальное соотношение:

$$ТПР > ТВ > ТА > 100 \%$$

где ТПР, ТВ, ТА – темп изменения соответственно прибыли, выручки, активов.

Деловая активность предприятия в финансовом аспекте проявляется, прежде всего, в скорости оборота его средств. Анализ деловой активности заключается в исследовании уровней и динамики разнообразных финансовых коэффициентов оборачиваемости: Оборачиваемость средств или их источников = Выручка от реализации / Средняя за период величина средств или их источников, таблица 7.

Таблица 7 – Показатели деловой активности предприятия

Показатели	2017– 2018 год				2018– 2019 год			
	Значение		Изменение		Значение		Изменение	
	Предш. период	Отчет. период	Абсол. велич.	%	Предш. период	Отчет. период	Абсол. велич.	%
Выручка от реализации, тыс. руб.	44 586	31 755	-12831	-28,78	31 755	179 987	148232	466,8
Коэффициент общей оборачиваемости КОИА	3,26	0,99	-2,27	-69,63	0,99	3,06	2,07	209,1
Коэффициент оборачиваемости оборотных средств КООС	4,52	1,41	-3,11	-0,69	1,41	4,57	3,16	224,4
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности КДЗ	6,42	4,4	-2,02	-31,46	4,4	24,3	19,9	452,3
Период оборачиваемости дебиторской задолженности, дни dДЗ	56,85	82,95	26,1	45,91	82,95	15,02	-67,93	-81,89
Коэффициент оборачиваемости запасов КОЗ	0	0	0	0	0	12,71	12,71	0

Продолжение Таблицы 7

Показатели	2017– 2018 год				2018– 2019 год			
	Значение		Изменение		Значение		Изменение	
	Предш. период	Отчет. период	Абсол. велич.	%	Предш. период	Отчет. период	Абсол. велич.	%
Период оборота запасов, дни d_3	0	0	0	0	0	28,72	28,72	0
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности $K_{КЗ}$	4,83	1,1	-3,73	77,23	1,1	5,72	4,62	420
Период оборота кредиторской задолженности, дни $d_{КЗ}$	75,7	331,82	256,12	338,34	331,82	63,81	-268,01	-80,77
Оборачиваемость собственного капитала $K_{СК}$	164,52	105,15	-59,37	-36,1	105,15	182,17	73,25	69,66
Продолжительность операционного цикла, дни $Поц = Поз + Под$	0 +56,85 = 56,85	0 + 82,95 = 82,95	26,1	45,91	0 + 82,95 = 82,95	12,71 +15,02 = 27,73	-55,22	-66,57
Продолжительность финансового цикла, дни $T_Ф$	132,55	414,77	282,22	212,91	414,77	107,55	-307,22	-74,07

Формула для расчета коэффициентов оборачиваемости:

$$K_n = \frac{B}{n} \quad (1)$$

где K_n -коэффициент оборачиваемости средств или их источников; B - выручка от реализации; n - средняя за период величина средств или их источников

Формула для расчета продолжительности оборота в днях:

$$d_n = \frac{365}{K_n}$$

(2)

где d_n - период оборота; 365 - количество дней; K_n - коэффициент оборачиваемости; n - показатель.

Операционный цикл предприятия - период времени от получения сырья и материалов до реализации продукции и получении денежных средств.

Продолжительность финансового цикла (*аналог: цикл денежного оборота*) - показывает длительность периода движения денежных средств на предприятии от оплаты сырья и материалов поставщикам до реализации

готовой продукции. Другими словами, продолжительность финансового цикла характеризует количество дней между погашением кредиторской и дебиторской задолженностью.

Формула расчета продолжительности финансового цикла

Финансовый цикл представляет собой разницу между периодом обращения запасов и дебиторской задолженности и периодом обращения кредиторской задолженности. Формула расчета имеет следующий вид:

$$T_{\Phi} = T_{\text{з}} + T_{\text{дз}} + T_{\text{кз}} = \frac{365}{K_{\text{оз}}} + \frac{365}{K_{\text{одз}}} + \frac{365}{K_{\text{окз}}} \quad (3)$$

где:

$T_{\text{з}}$ - период оборота запасов предприятия;

$T_{\text{дз}}$ - период оборота дебиторской задолженности;

$T_{\text{кз}}$ - период оборота кредиторской задолженности;

$K_{\text{оз}}$ - коэффициент оборачиваемости запасов;

$K_{\text{одз}}$ - коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности;

$K_{\text{окз}}$ - коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности.

Следующая таблица 8 покажет средний срок возврата долгов предприятия

Таблица 8 - Период оборота кредиторской задолженности

Показатели	2017– 2018 год				2018– 2019 год			
	Значение		Изменение		Значение		Изменение	
	Предш. период	Отчет. период	Абсол. велич.	%	Предш. период	Отчет. период	Абсол. велич.	%
Период оборота запасов, дни $d_{\text{з}}$	0	0	0	0	0	28,72	28,72	0
Период оборачиваемости дебиторской задолженности, дни $d_{\text{дз}}$	56,85	82,95	26,1	45,91	82,95	15,02	-67,93	-81,89
Период оборота кредиторской задолженности, дни $d_{\text{кз}}$	75,7	331,82	256,12	338,34	331,82	63,81	-268,01	-80,77
Продолжительность финансового цикла, дни T_{Φ}	132,55	414,77	282,22	212,91	414,77	107,55	-307,22	-74,07

В отчетном 2019 году наблюдается увеличение выручки предприятия, которое в абсолютном значении составило 148 142 тыс. руб.

Коэффициент общей оборачиваемости капитала характеризует эффективность использования предприятием всех имеющихся ресурсов, независимо от источников их образования, т.е. показывает, сколько раз за анализируемый период совершается полный цикл производства и обращения.

Значение данного показателя снижается, относительно начала отчетного периода, следовательно, период оборота растет, а это говорит о неэффективном использовании капитала предприятия.

В течение анализируемого времени произошло снижение периода оборота дебиторской задолженности на -67,93 дня и кредиторской задолженности на -268 дней, что является положительной тенденцией, так как это снижение происходило на фоне увеличения объемов продаж. Причем количество дней оборота дебиторской задолженности меньше количества дней кредиторской задолженности. Таким образом, сумма денежных средств, которой поставщики и подрядчики кредитуют предприятие, больше суммы средств, которой предприятие кредитовало покупателей. Такая схема ведет к снижению ликвидности.

В отчетном периоде произошло увеличение коэффициента оборачиваемости запасов, что является положительным фактором и приводит к снижению продолжительности одного оборота в днях, т.е. к снижению скорости реализации запасов.

Увеличение оборачиваемости собственного капитала на 69,66% свидетельствует об эффективном использовании предприятием чистого оборотного капитала, об активности организации на рынке сбыта и считается положительной тенденцией.

Положительной тенденцией является уменьшение операционного цикла на -66,57%.

Продолжительность финансового цикла характеризует организацию финансирования производственного процесса. С экономической точки зрения финансовый цикл представляет собой часть операционного цикла, не профинансированную за счет непосредственных участников

производственного процесса. За анализируемый период времени наблюдается уменьшение финансового цикла, что считается положительной тенденцией. Положительный финансовый цикл говорит о том, что поставщики не давали отсрочку платежа, чем мы своим покупателям, что не хорошо для предприятия. За счет уменьшения (на -68 дней), продолжительности оборота дебиторской задолженности и уменьшения (на -268 дней) кредиторской задолженности произошло уменьшение длительности финансового цикла на -307 дней.

Таким образом, анализ показателей деловой активности показал положительную тенденцию в изменении данных коэффициентов, что свидетельствует об изменении деловой активности предприятия в положительную сторону. Высокая деловая активность, в свою очередь, благоприятно влияет на изменение финансового состояния предприятия.

Показатели анализа рентабельности, представленные в таблице 9, за последний год имеют положительные значения как следствие прибыльной деятельности ООО «АЕА группа».

Таблица 9 - Анализ рентабельности продаж

№ гр.	Показатели рентабельности	Значения показателя (в %, или в копейках с рубля)		Изменение показателя	
		2018 г.	2019 г.	коп. (гр.3 - гр.2)	± % ((3-2) : 2)
1	Рентабельность продаж (величина прибыли от продаж в каждом рубле выручки). Нормальное значение для данной отрасли: не менее 4%.	1,7	3,8	+2,1	+123,3
2	Рентабельность продаж по ЕБИТ (величина прибыли от продаж до уплаты процентов и налогов в каждом рубле выручки).	0,8	0,6	-0,2	-19,2
3	Рентабельность продаж по чистой прибыли (величина чистой прибыли в каждом рубле выручки). Нормальное значение: 2% и более.	0,6	0,5	-0,1	-19,2
<i>Справочно:</i> Прибыль от продаж на рубль, вложенный в производство и реализацию продукции (работ, услуг)		1,7	3,9	+2,2	+128,1
Коэффициент покрытия процентов к уплате (ICR), коэфф. Нормальное значение: 1,5 и более.		–	–	–	–

Прибыль от продаж в анализируемом периоде составляет 3,8% от полученной выручки. К тому же имеет место рост рентабельности обычных видов деятельности по сравнению с данным показателем за 2018 год (+2,1%).

Показатель рентабельности, рассчитанный как отношение прибыли до уплаты процентов и налогообложения (ЕВИТ) к выручке организации, за 2019 год составил 0,6%. То есть в каждом рубле выручки организации содержалось 0,6 коп. прибыли до налогообложения и процентов к уплате.

На рисунке 5 наглядно показана динамика показателей рентабельности продаж

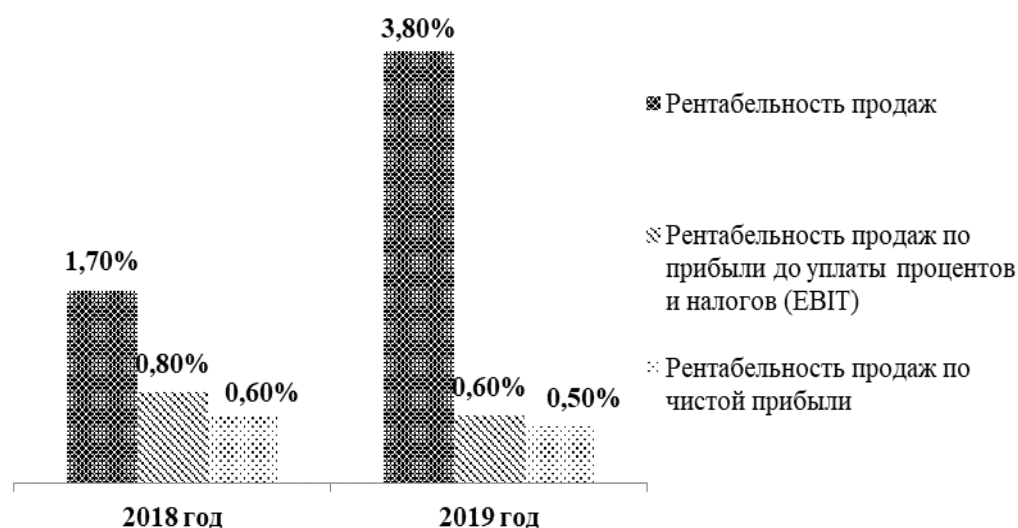


Рисунок 5 – Динамика показателей рентабельности продаж

$$P_{ск} = \frac{4370}{54221,5} = 0,081$$

(4)

Далее, в таблице 10, представлены три основных показателя, характеризующих рентабельность использования, вложенного в предпринимательскую деятельность капитала.

Таблица 10 - Рентабельность использования вложенного капитала

Показатель рентабельности	Значение показателя, %		Изменение показателя (гр.3 - гр.2)	Расчет показателя
	2018 г.	2019 г.		
Рентабельность собственного капитала (ROE)	67,5	94,5	+27	Отношение чистой прибыли к средней величине собственного капитала. Нормальное значение для данной отрасли: 10% и более.
Рентабельность активов (ROA)	0,6	1,6	+1	Отношение чистой прибыли к средней стоимости активов. Нормальное значение для данной отрасли: 3% и более.
Прибыль на задействованный капитал (ROCE)	84,4	118,2	+ 33,8	Отношение прибыли до уплаты процентов и налогов (ЕБИТ) к собственному капиталу и долгосрочным обязательствам.
Рентабельность производственных фондов	40,8	48,1	+7,3	Отношение прибыли от продаж к средней стоимости основных средств и материально-производственных запасов.
<i>Справочно:</i> Фондоотдача, коэфф.	24,1	–	-24,1	Отношение выручки к средней стоимости основных средств.

За 2019 год каждый рубль собственного капитала ООО «АЕА группа» принес чистую прибыль в размере 0,945 руб. Рентабельность собственного капитала за два последних года повысилась на 27%. За период 01.01-31.12.2019 рентабельность собственного капитала демонстрирует вполне соответствующее нормальному значению. Рентабельность активов за 2019 год равнялась 1,6%. За два последних года отмечено весьма значительное, на 1%, повышение рентабельности активов.

Подводя итоги, отметим показатели финансового положения деятельности ООО «АЕА группа», имеющие исключительно хорошие значения: а) чистые активы превышают уставный капитал, к тому же они увеличились за анализируемый период; б) положительная динамика рентабельности продаж; в) опережающее увеличение собственного капитала относительно общего изменения активов организации; г) за 2019 год получена прибыль от продаж и наблюдалась положительная динамика по сравнению с предшествующим годом.

Показателем, имеющим значение на границе норматива, является следующий - не в полной мере соблюдается нормальное соотношение активов по степени ликвидности и обязательств по сроку погашения.

Показатели финансового положения деятельности ООО «АЕА группа», имеющие неудовлетворительные значения: а) низкая величина собственного капитала относительно общей величины активов; б) на 31.12.2019 значение коэффициента обеспеченности собственными оборотными средствами, равное 0,02, не укладывается в норму; в) не укладывается в нормативное значение коэффициент текущей (общей) ликвидности; низкая рентабельность активов; г) значительное падение прибыли до процентов к уплате и налогообложения (ЕВИТ) на рубль выручки организации.

Следующие 4 показателя финансового положения организации имеют критические значения: а) существенно ниже нормы коэффициент быстрой (промежуточной) ликвидности; б) коэффициент абсолютной ликвидности существенно ниже нормы; в) коэффициент покрытия инвестиций значительно ниже нормы; г) крайне неустойчивое финансовое положение по величине собственных оборотных средств.

Таким образом, можно говорить об удовлетворительном финансовом состоянии организации, при котором основные показатели укладываются в нормативные значения, либо близки к норме. Данная организация может рассматриваться в качестве контрагента, во взаимоотношении с которой необходим осмотрительный подход к управлению рисками. Организация может претендовать на получение кредитных ресурсов.

3 Проблемы функционирования и развития малого предпринимательства в России

3.1 Проблемы и перспективы развития малого предпринимательства

Малый и средний бизнес в РФ, задавая ритм развития, определяя свойства и формирование ВВП и составляя пятую часть ВВП, является одной из составляющей экономики, вносит вклад в её развитие.

По данным Росстата доля МСП в ВВП в 2017 году составляла 22%, но вместо планируемого роста в 2018 снизился до 20,2%, согласно национальному проекту к 2024 году эта доля должна вырасти до 32,5 и увеличить численность самозанятости и занятости населения в сфере МСП и ИП до 25 млн. чел. по России.

Реестр субъектов МСП, который размещён на сайте Федеральной налоговой службы, показывает, как изменялась численность субъектов МСП в РФ с 10.01.2017 г.-по10.01.2020г. и провести статистический анализ, таблица 10.

Таблица 10 - Численность субъектов МСП

	На 10.01.2017		На 10.01.2018		На 10.01.2019		На 10.01.2020	
	Колич.	Доля в общ. числ. %	Колич.	Доля в общ. числ. %	Колич.	Доля в общ. числ. %	Колич.	Доля в общ. числ. %
всего субъекто в МСП	5 865 780,00	100	6 039 216,00	100	6 041 195,00	100	5 916 906,00	100
микро	5 576 939,00	95,08	5 751 885,00	95,24	5 771 626,00	95,54	5 675 756,00	95,92
малые	268 488,00	4,58	267 033,00	4,42	250 758,00	4,15	224 105,00	3,79
средние	20 353,00	0,35	20 298,00	0,34	18 811,00	0,31	17 045,00	0,29

В таблице видно, что в 2017 и 2018 гг. происходит увеличение, а в 2019 г. уменьшение общей численности субъектов МСП, на протяжении четырёх лет количество микропредприятий стабильно растёт и на 10.01.2020г. доля в общей численности составляет 95,92%, а доля численности малых и средних предприятий уменьшается. На рисунке 6 наглядно видно эту динамику.

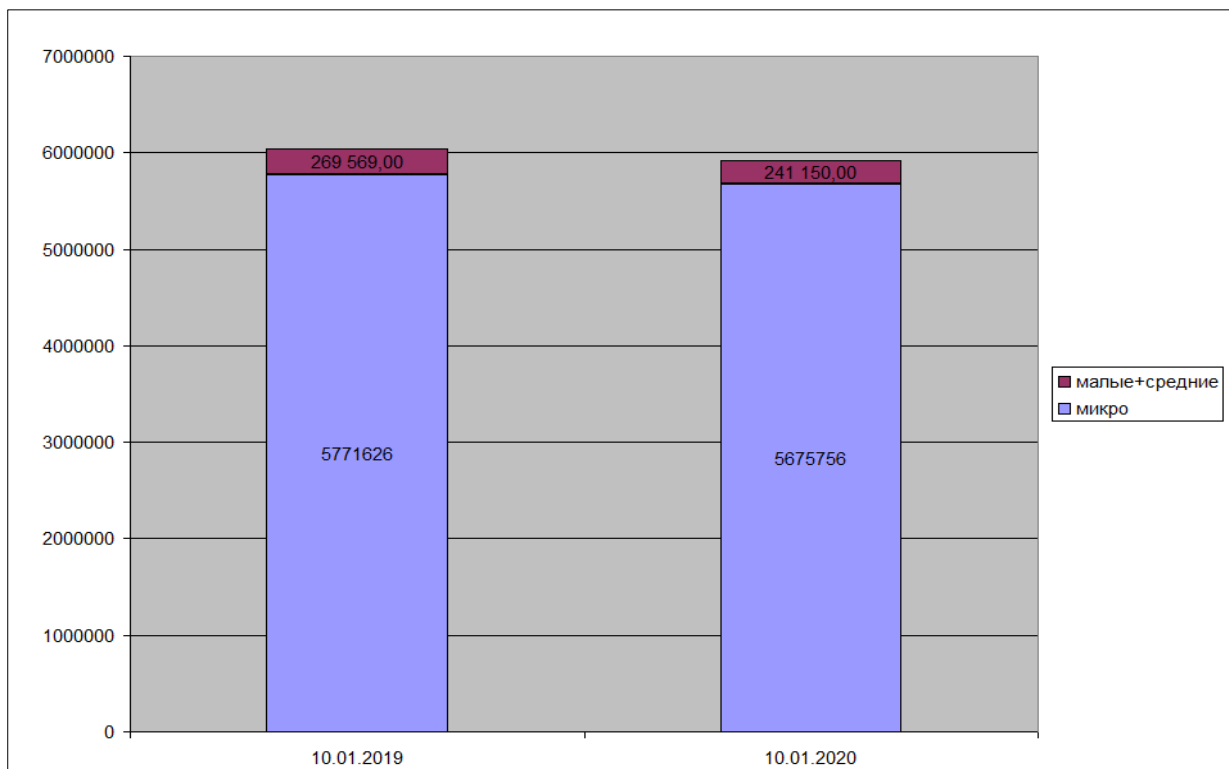


Рисунок 6- Динамика и структура субъектов малого бизнеса по масштабу деятельности

В следующей таблице 11 отражены изменения доли в общей численности юридических лиц и Индивидуальных предпринимателей, в ней видно, ежегодный рост численности ИП, который превышает численность юридических лиц и на 10.01.2020г. составила 57,26%, численность и доля Индивидуальных предпринимателей растет. К 10.01.2020 году по сравнению с 10.01.2019 г. происходит снижение доли юридических лиц и составило 6,87%, а по сравнению с 10.01.2017 г. -10,23%, снижается и их количество.

Таблица 11- Изменение юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в общей численности субъектов предпринимательства

	На 10.01.2017		На 10.01.2018		На 10.01.2019		На 10.01.2020	
	Колич.	Доля в общ. числ. %	Колич.	Доля в общ. числ. %	Колич.	Доля в общ. числ. %	Колич.	Доля в общ. числ. %
всего субъектов МСП	5 865 780,00	100	6 039 216,00	100	6 041 195,00	100	5 916 906,00	100
ИП	3 048 986,00	51,98	3 221 706,00	53,35	3 325 807,00	55,05	3 388 195,00	57,26
Юридические лица	2 816 794,00	48,02	2 817 510,00	46,65	2 715 388,00	44,95	2 528 711,00	42,74

На рисунке 7 наглядно видно эту динамику

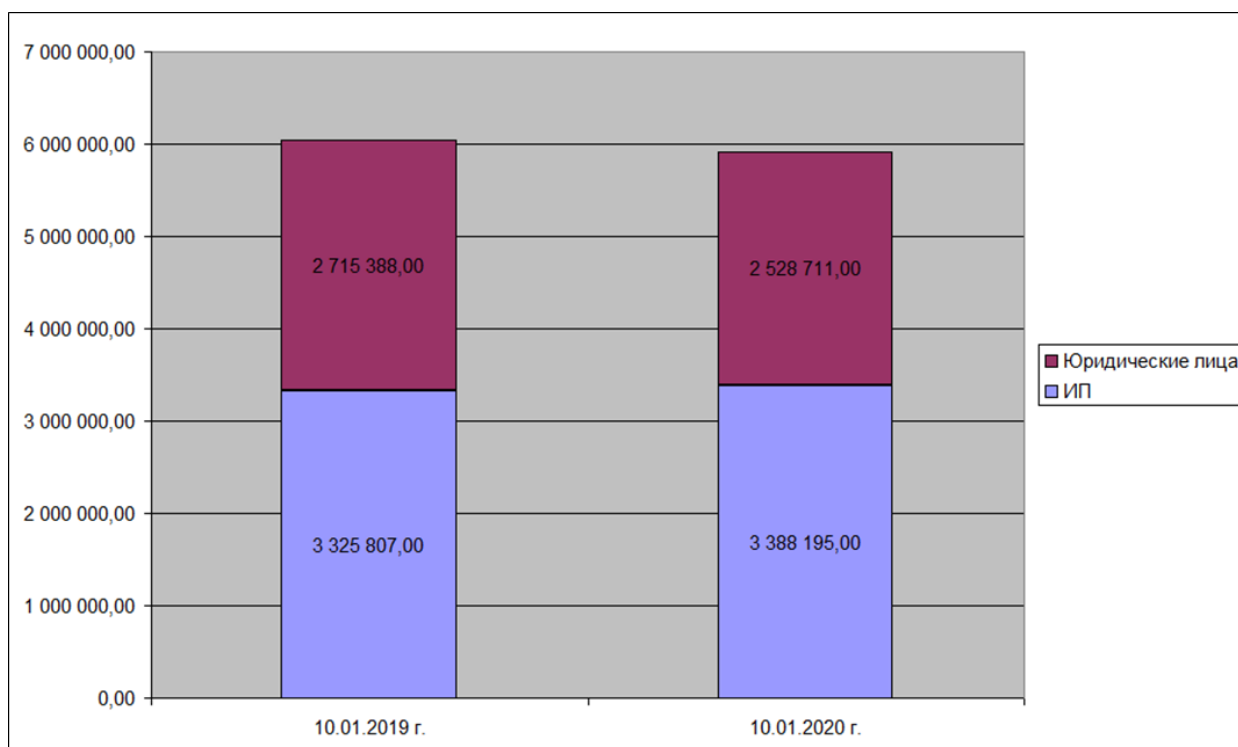


Рисунок 7-Динамика и структура субъектов малого бизнеса по ОПФ.

В следующей таблице внесены данные численности субъектов МСП по РФ и по ЦФО, их показатели снижаются как по России, так и ЦФО. В начале 2019г. доля численности субъектов МСП, в ЦФО была 30,90%, а в конце 2019г. доля уменьшилась до 30,79% - эти показатели отражены в таблице 12.

Таблица 12 - Изменение численности субъектов МСП по РФ и по ЦФО

	10.01.2017	10.01.2018	Изм. 2018 к 2017	10.01.2019	Изм. 2019 к 2018	10.01.2020	Изм. 2020 к 2019
МСП по РФ	5 865 780,00	6 039 216,00	+173 436,00	6 041 195,00	+1 979,00	5 916 906,00	-124 289,00
МСП ЦФО в	1 771 841,00	1 861 590,00	+89 749,00	1 866 670,00	+5 080,00	1 821 752,00	-44 918,00
Доля МСП ЦФО РФ в к	30,21%	30,83%	+0,62пп	30,90%	+0,07пп	30,79%	-0,11пп

Для поддержки малого бизнеса, разработан нацпроект РФ «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», целью которой является увеличение рабочих мест, и рост бюджетных поступлений, на сайте Счетной палаты Российской Федерации размещён Отчет о промежуточных результатах реализации этого проекта, рассмотрим показатели. В таблице 13 показаны целевые показатели национального проекта МСП до 2024 года включительно.

Таблица 13- Ключевые показатели национального проекта МСП

Целевой показатель	Базовое значение	2018г.	2019г.	2024г.
Численность занятых в сфере МСП, включая индивидуальных предпринимателей (млн чел.) Источник данных: Паспорт национального проекта	2018г. 19,2	19,1	План: 19,6 Факт: 19,1	25,0
Доля МСП в ВВП (%) Источник данных: Росстат, ФНС России п.2.9.83 ФПСР	2017г. 22,3	20,2	План: 22,9 Факт:-	32,5
Доля экспорта субъектов МСП, включая индивидуальных предпринимателей, в общем объеме не сырьевого экспорта (%) Источник данных: Паспорт национального проекта	2018г. 8,6	14,8	План: 8,8 Факт: 17,2	10,0

К 2024 году число занятых и самозанятых в МСП, согласно проекта, должно достигнуть 25 млн. чел., а доля в ВВП от МСП 32,5%.

В таблице 14 мы видим расходы федерального бюджета в рамках нацпроекта и федеральных проектов.

Таблица 14 - Сведения об исполнении федерального бюджета по расходам на реализацию федеральных проектов национального проекта МСП

Федеральный проект	ЦСРЗ	Бюджетные ассигнования, установленные сводной бюджетной росписью на 2019 г., млн руб.	Исполнено на 01.11.2019	
			млн руб.	%
Условия для бизнеса	00 0 11 00000	0	0	-
Финансовая поддержка МСП	15 2 14 00000	26 856,1	15 913,9	59,3
Акселерация	15 2 15 00000	25 624,2	18 746,6	73,2
Поддержка МФХ и развития кооперации	25 У 17 54800	5 373,0	2 713,53	50,5
Популяризация предпринимательства	15 2 18 00000	2 722,0	562,3	20,7
Всего по национальному проекту МСП		60 575,3	37 936,2	62,6

На графике, представленном ниже (рисунок 8), видно, что на 10.08.2018г. показатель численности занятых в сфере МСП достигал самую высокую отметку, после чего наблюдается ежемесячное снижение показателя и на 10.07.2019г. достигло 19 092,1 тыс. человек.

На 10 августа 2019 г. показатель численности занятых ещё снизился и составил 18 767,6 тыс. чел. Выводы промежуточного отчета показывают: публикация статистики происходит с задержкой, что мешает своевременно принимать решения; мероприятия в рамках проекта и программ не повлияли на рост численности, занятых в сфере МСП; по 5 направлениям не осуществлялось исполнение бюджетных обязательств; программа субсидирования не в полной мере выполняет задачи нацпроекта МСП.

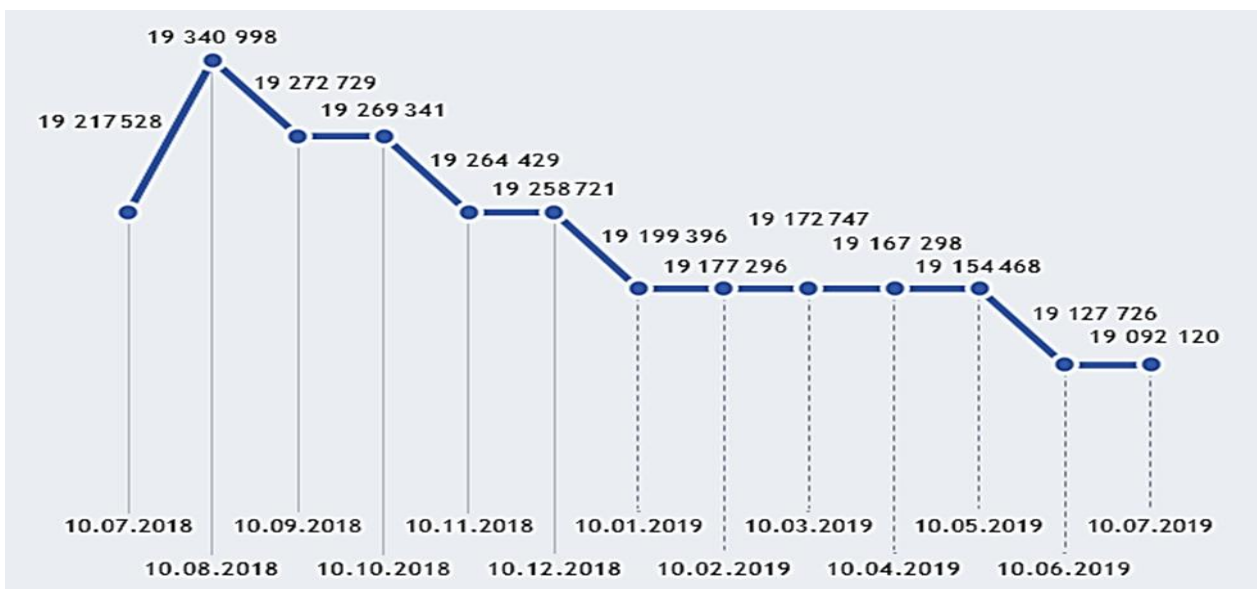


Рисунок 8 – Динамика численности занятых в сфере МСП, включая индивидуальных предпринимателей (человек)

На сайте Промсвязьбанк размещается ежемесячное исследование ПСБ и «Опоры России» Индекса RSBI (индекс деловой активности малого и среднего бизнеса России). Он измеряет активность в сегменте МСБ, является опережающим индикатором ситуации в экономике РФ. Рассмотрим некоторые данные из них за февраль 2020г. Уровень деловой активности во втором квартале 2019 года начал падать и в феврале 2020г. достиг 49,6 п., что привело к сокращению продаж и штата (рисунок 9).

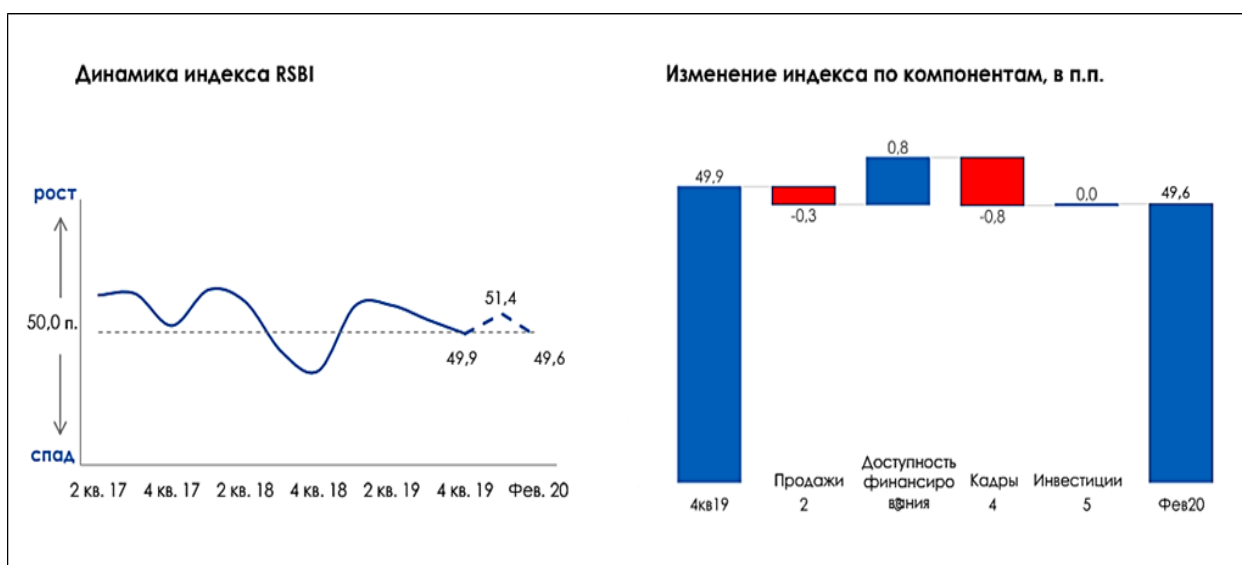


Рисунок 9 - Динамика индекса RSBI и изменение индекса по компонентам

В отраслевом разрезе торговля и сфера услуг показали оживление в январе и просадку в феврале 2020 г. Производство продолжает рост на протяжении двух месяцев, в феврале эта сфера показала по всем подындексам результаты лучше бенчмарка. Сильнее всего за 2 месяца пострадала сфера услуг и опустилась с лидирующих позиций (48,9 в 4 кв. 2019) на минимальные (47,6 в феврале 2020). Причиной этому послужила существенная просадка в доступности финансирования, а также кадрах и инвестициях, рисунок 10.

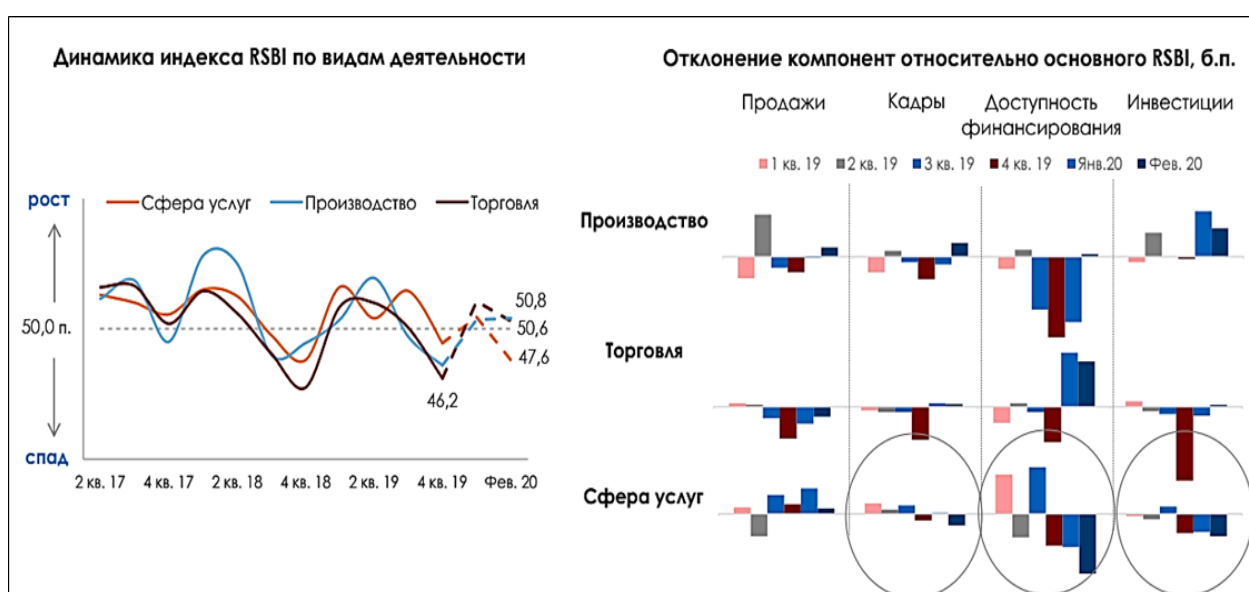


Рисунок 10 – Отраслевые показатели

Показатели малого и среднего бизнеса немного выше, чем в 4 кв. 2019, а микро-бизнес показывает негативную тенденцию, начавшееся снижение в 1 квартале 2019 года продолжилось и сейчас, даже доступность финансирования, которая раньше проявляла признаки оживления, с конца 2019 года снижается. В малом и среднем бизнесе сохраняется положительная тенденция с 4 кв. 2018 г. Большую роль сыграла увеличившаяся доступность финансирования. В среднем бизнесе в феврале наблюдался рост продаж, рисунок 11.

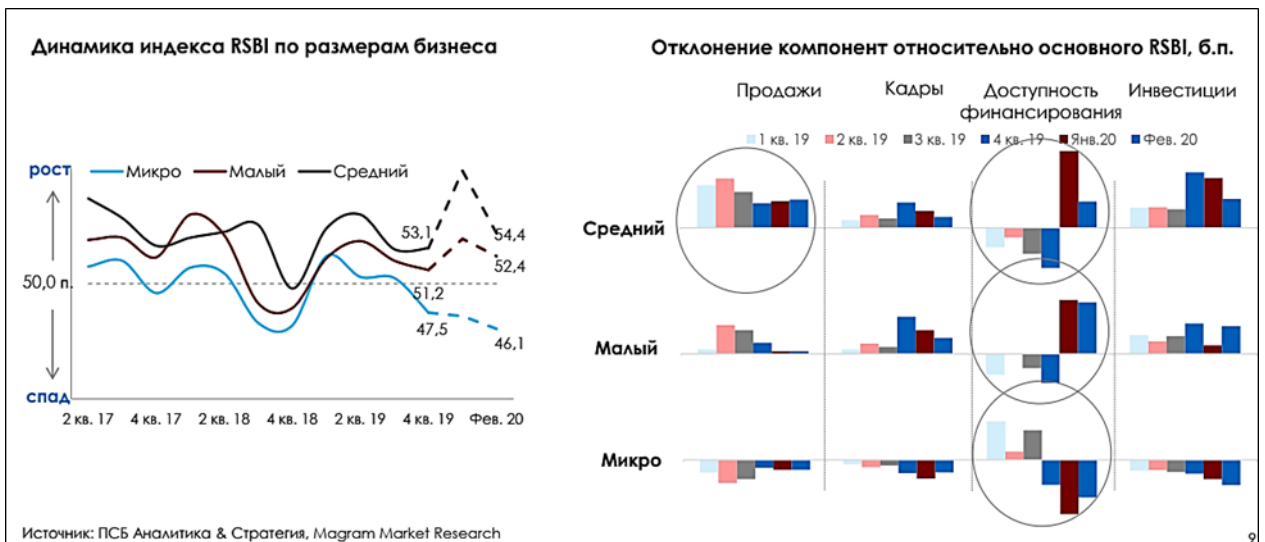


Рисунок 11 – Динамика индекса RSBI

Индекс продаж в феврале продолжил снижение, и находится на уровне ниже среднего за последние 5 лет, что свидетельствует о затяжном снижении выручки МСБ. По сравнению с 4 кв. 2019 года наблюдалось незначительное снижение, однако с учетом сезонного фактора, падение было очень существенное, на 9 б.п., рисунок 12.

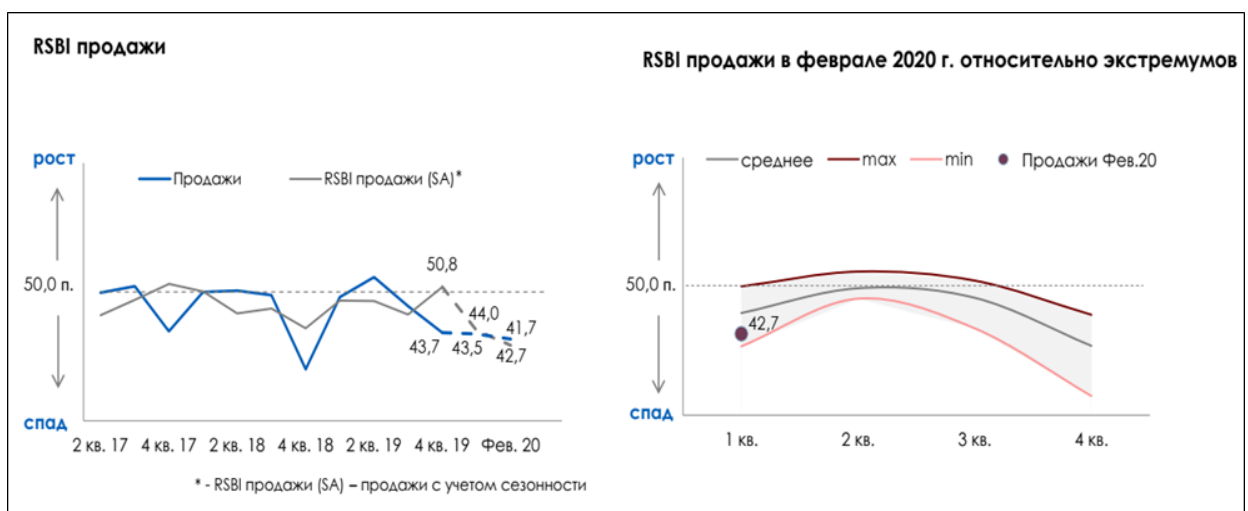


Рисунок 12 – Индекс продаж

У 54% компаний МСБ зафиксировано снижение выручки в начале 2020 года, рисунок 13.

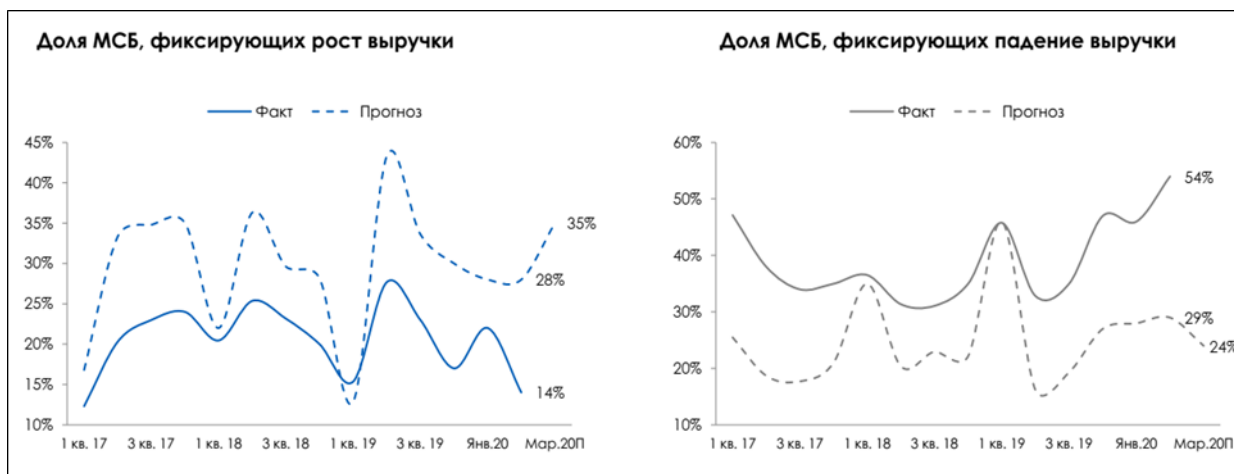


Рисунок 13 – Динамика выручки

Формирование индекса RSBI происходит из микро-, малого и среднего бизнеса, подразделяясь на производство, сферу услуг и торговлю, а формирование по всем регионам РФ, происходит отдельно, рисунок 14.

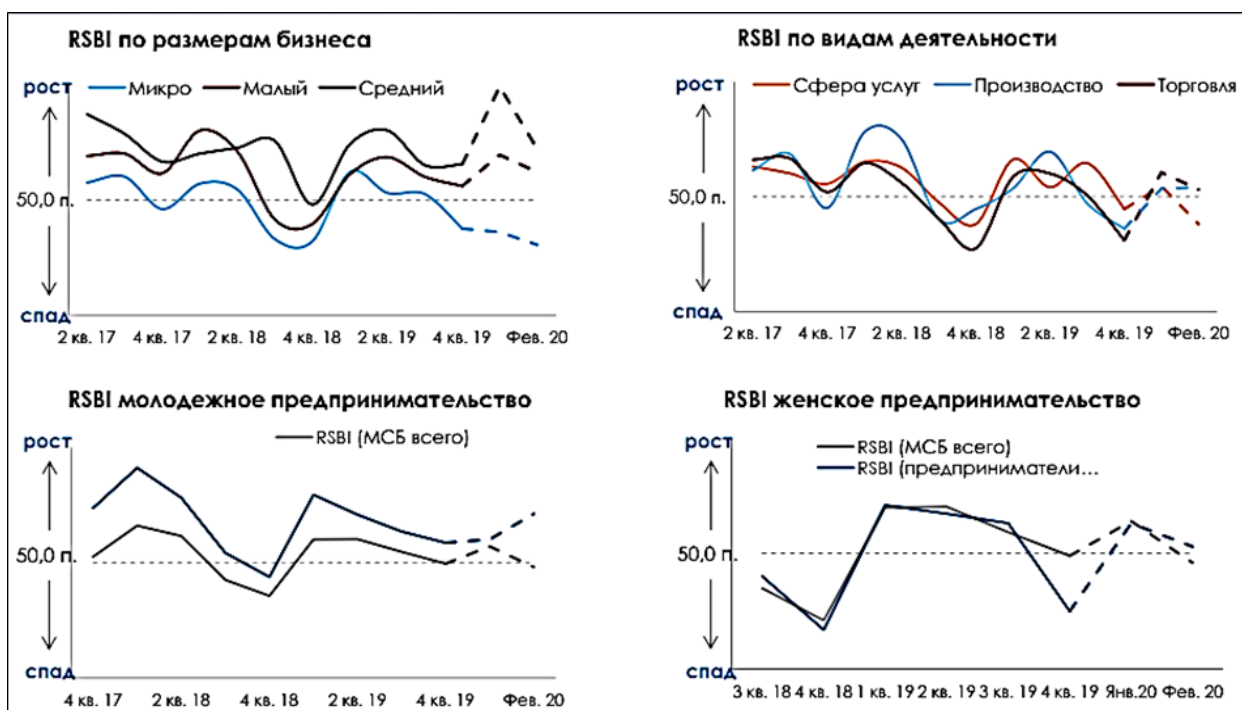


Рисунок 14 – Линейка индексов RSBI

Увеличение индекса доступности кредитов связано с уменьшением в январе и феврале 2020 г. числа компаний, обратившихся в банк за кредитом, таким образом RSBI доступность финансирования в феврале 2020 г. приближается к максимальному значению, рисунок 15.

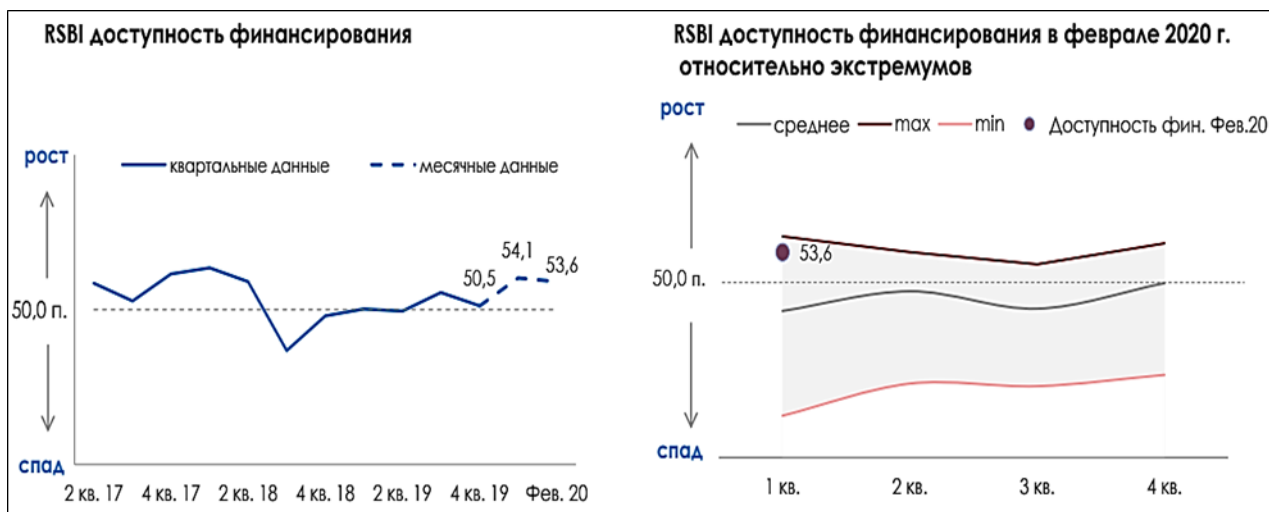


Рисунок 15 – Линейка индексов RSBI

Кадровый RSBI вернулся к негативной динамике, улучшение в конце 2019 года продолжилось январем, но в феврале индикатор вновь вернулся на траекторию падения. Количество МСБ сокративших штат оказалось в 2 раза больше количества компаний его увеличивших. RSBI кадры в феврале 2020 г находится около своего исторического минимума аналогичных периодов за 5 лет и составляет 48,5 п., рисунок 16.

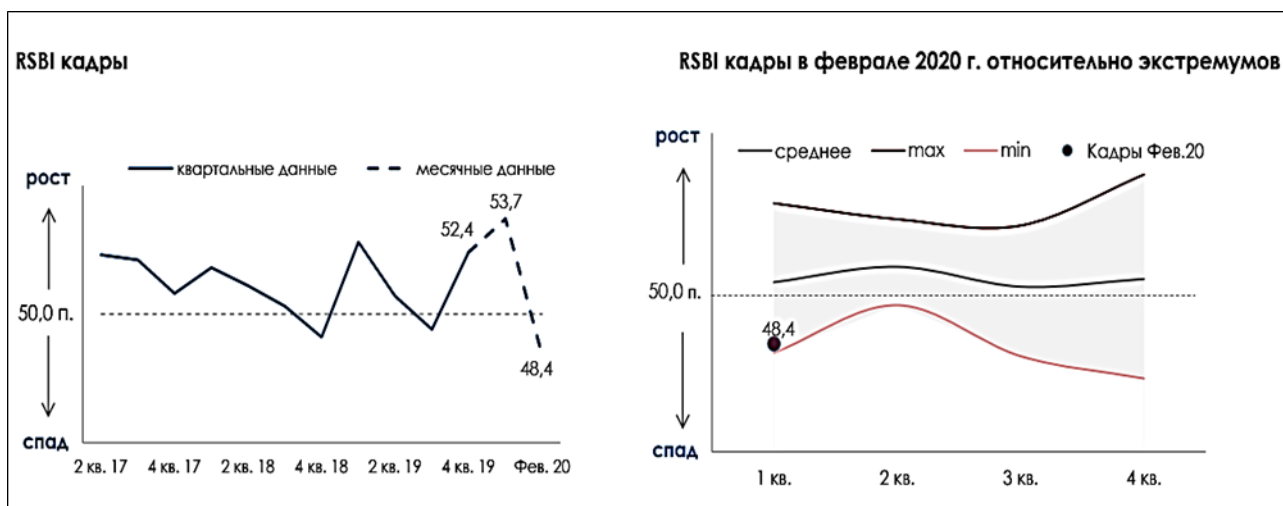


Рисунок 16 –Кадровые показатели за февраль 2020г.

Уже в апреле доля предпринимателей, сокративших штат составила 35%, еще 31% планируют сокращение в ближайшие 3 месяца, и за историю наблюдения достигла максимальной доли. Треть МСБ сократившая штат в

апреле, несмотря на меры поддержки правительства в данном направлении, стала рекордной за историю наблюдения индекса. Это привело к падению кадровой компоненты почти на 10 пунктов за месяц, рисунок 17.

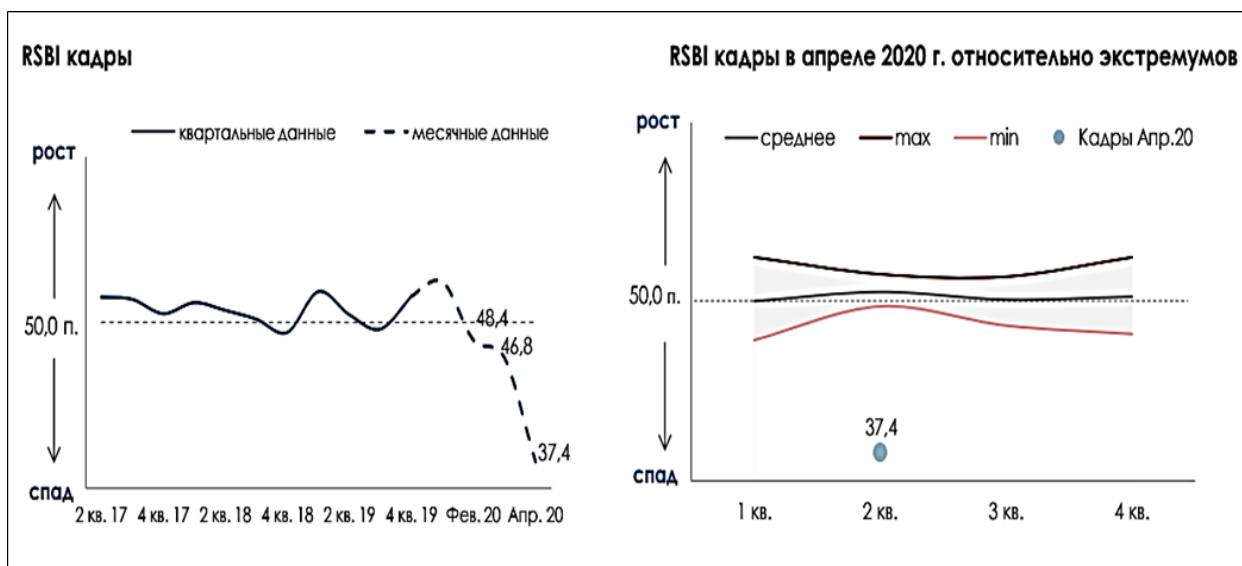


Рисунок 17 - Кадровые показатели за апрель 2020г.

В феврале 2020 года число компаний, отметивших улучшение условий для ведения бизнеса снизилось до 5%, показатели марта указаны как прогнозируемые, рисунок 18.

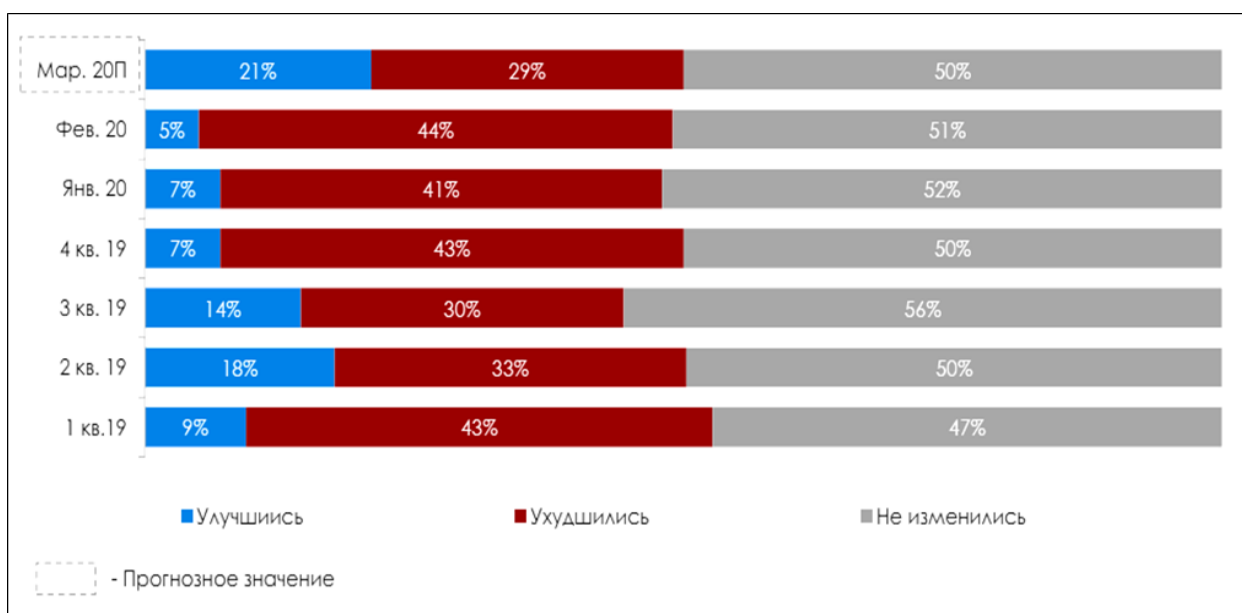


Рисунок 18 - Оценка условий для ведения бизнеса МСБ

Вложения в развитие бизнеса в феврале 2020 г. осуществили только 12% компаний, большинство делали незначительный вклад, а с 4 кв. 2019 года увеличился показатель компаний, сокративших инвестиции, показатели марта указаны как прогнозируемые, рисунок 19.

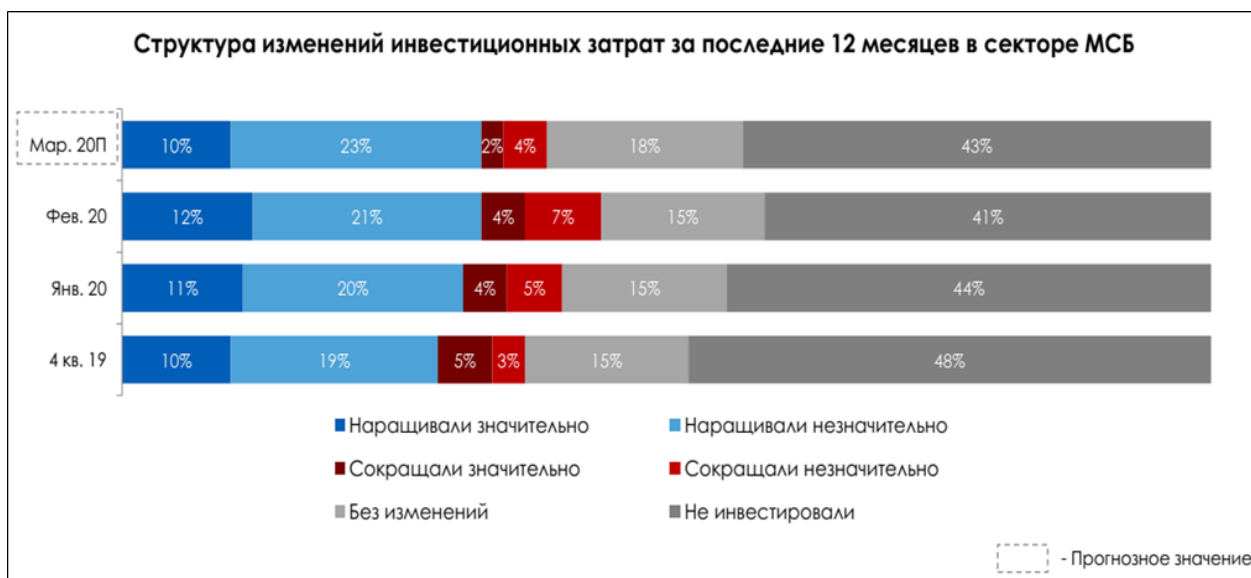


Рисунок 19 – Статистика инвестиций

По состоянию на февраль 2020г. по всем показателям наблюдается: снижение деловой активности малого и среднего бизнеса в РФ; прогнозируемые показатели не соответствуют реальной статистике, а статистические данные размещаются с большой задержкой, что не даёт своевременно отследить и предотвратить проблемы; сократились продажи и соответственно упала выручка; отсутствуют оборотные средства; в феврале количество субъектов МСП сокративших штат в 2 раза превысило количества компаний его увеличивших, кадровый RSBI показатель составил 48,5 п., а в апреле опустился до 37,4 п. и доля предпринимателей, сокративших штат составила 35%, еще 31% планируют сокращение в ближайшие 3 месяца.

В сложившейся ситуации от своевременности и эффективности мер государственной поддержки зависит выживаемость малого бизнеса в 2020 г. Для улучшения создавшейся ситуации, государству необходимо разработать

концепцию ослабления налогообложения на малый бизнес, делающие финансовые ресурсы и страховые услуги доступными, для депрессивных регионов организовать налоговые каникулы, а семейный бизнес определить в льготную категорию. Необходимо разработать законопроект о социальном предпринимательстве, это обеспечит социально незащищённых граждан рабочими местами. Тендеры и закупки государственных контрактов должны стать прозрачней и доступней. Для уменьшения финансовой нагрузки на малые предпринимательства нужно усовершенствовать программу по льготному финансированию (лизинги, кредиты, налоги). Доработка и упрощение бюрократических процессов тоже благотворно повлияет на малый бизнес.

Предпринимателям необходимо тщательно проработать стратегию ведения бизнеса, найти надёжные источники финансирования, подготовить штат высококвалифицированных работников, повысить компетентность в менеджменте и в маркетинге и только потом запускать бизнес.

Поддержка и развитие малого бизнеса поможет: создать здоровую, конкурентную среду на рынке, что увеличит спрос потребителей и воспрепятствует образованию монопольных структур; внедрению инноваций, которые повысят качество, увеличат уровень и эффективность производства; образовать новые рабочие места, сократив тем самым количество безработицы, всё это раскроет границы и возможности деятельности малых предпринимателей и поможет встать на улучшенный, качественный уровень и положительно повлиять рыночную экономику.

3.2 Рекомендации по улучшению финансового состояния и повышению конкурентоспособности ООО «АЕА группа»

В сложившейся ситуации, оперативными мерами выхода из неблагоприятной ситуации первой и эффективной мерой будет повышение

эффективности управления персоналом на предприятии. Для предотвращения существующих проблем нужно:

- усовершенствовать систему отбора кадров;
- организовать адаптацию персонала;
- внедрить систему повышения квалификации персонала.

Процесс подбора и найма персонала для ООО «АЕА группа» первоначально предполагает ежегодный расчет потребности в персонале с учетом приближения пенсионного возраста сотрудников (необходимый объем по набору определяется кадровой службой, разницей между существующей рабочей силой и будущей потребностью в ней), формирование заявок, формулировку требований возрастного, квалификационного, образовательного состава кандидатов.

Производить набор персонала, как из внешних, так и из внутренних источников и предпочтение отдавать сотрудникам, изъявившим желание занять вакантную должность. Продвижение по службе своих работников обходится дешевле и не возникает проблем с адаптацией сотрудника на предприятии. Кроме того, это повышает заинтересованность, улучшает моральный климат и усиливает привязанность работников к организации. Предлагается, информацию о любой открывающейся вакансии доводить до всех сотрудников организации, что дает возможность подать заявление до того, как будут рассматриваться заявления людей из внешних источников.

Если на этапе отбора кадров руководство отбирает наиболее подходящих кандидатов из резерва, созданного в ходе набора, то в большинстве случаев предпочтение отдается человеку, имеющему наилучшую квалификацию, а также образование, уровень его профессиональных навыков, опыт, личные качества. При отборе на руководящую должность не последнюю роль играет совместимость кандидата с вышестоящими начальниками и его подчиненными.

Для более полного удовлетворения кадровой потребности ООО «АЕА группа» рекомендовано использовать следующие методы:

1. Активные методы привлечения кадров:

- профессиональные образовательные учреждения;
- агентство занятости населения;
- частные посреднические фирмы;
- личные связи сотрудников;
- презентации, ярмарки вакансий.

2. Пассивные методы привлечения кадров: размещение объявлений во внешних и внутренних средствах массовой информации – на телевидении, на радио, в печатных изданиях, реклама в транспорте.

В настоящее время затраты отдела кадровой службы на организацию отбора персонала составляют 2500 руб./год, пересмотр вопросов собеседования необходимо возложить на менеджера по персоналу и установить ему единовременную выплату в размере 4000 рублей. Без учета инфляции затраты организации на оплату менеджеру по персоналу за пересмотр анкет будет составлять 4000 руб.

С учетом инфляции: $4000 + 5,5\% = 4000 + (4000 \times 0,055) = 6200$ руб.

Таким образом, совокупные годовые затраты на пересмотр анкетирования составят: 6200 рублей.

Эффект будет определяться разницей в оплате труда с учетом затрат.

Эффект = $26500 - 13250 - 6200 = 7050$ руб.

Таким образом, высвобождается 7050 рублей денежных средств.

Экономическая эффективность является относительным показателем, измеряемым в долях. Нельзя путать эффективность с результативностью и производительностью.

Результативность – это достижение конкретного результата в установленные сроки, измеряемая в натуральных единицах (шт., руб., кг.).

Производительность – это отношение объема выпущенной продукции к общей численности работников (руб./чел.).

Коэффициент экономической эффективности рассчитывается как отношение экономии (прибыли) от внедрения конкретного результата к затратам на его создание:

$$E = \mathcal{E} / Z$$

где E – экономическая эффективность (доли),

\mathcal{E} – экономия или прибыль (руб.),

Z – затраты на создание экономии (руб.).

$$E = 8630 / 6200 = 1,4.$$

Эффективность больше 1, следовательно, внедрение данного мероприятия является экономически целесообразным.

Другой проблемой в работе с персоналом в ООО «АЕА группа» является управление трудовой адаптацией. Как правило, наибольшее количество увольнений приходится на первые три месяца работы нового сотрудника, и в основном они связаны с адаптационными проблемами - отсутствием помощи при вводе в должность, привыкании к новой работе, внутреннему климату организации и т.д.

Чтобы решить проблему адаптации новых сотрудников, ООО «АЕА группа» предлагается разработать должностные инструкции, которые будут содержать описание прямых обязанностей специалистов, сферы их компетенции и ответственности, критерии оценки эффективности работы. Поэтому руководству и коллегам не придется каждый раз объяснять новому сотруднику его служебные обязанности - все аспекты работы будут регулироваться.

Также рекомендована во время адаптационного периода (3 месяца) работа под руководством наставников. Стажирующим можно предоставлять привилегии, в частности, определить доплату к основному заработку за весь период стажирования; за наработку предоставлять добавочные выходные дни.

Таким образом, в результате проведения данных мероприятий достигается следующий эффект:

- отсутствует снижение производительности труда;
- не расходуются средства на закрытие вакансии;
- социально-психологический климат в коллективе улучшается, что, в свою очередь, влияет на повышение производительности труда.

Заключительным этапом подбора персонала является найм кандидата на вакантное рабочее место. После того, как кандидат трудоустроен, работник приходит в организацию, начинается этап адаптации.

Процесс адаптации личности - это процесс ознакомления работника с деятельностью и организацией предприятия, а также взаимодействие с новой социальной средой.

Анализируя процесс передвижения кадров, выявлены данные о динамике приёма персонала. Так, в 2018 году численность принятого персонала составила 40 чел., в 2019 г. – 25 чел. Таким образом, ясно видно падение численности новых работников на предприятии. Задача предприятия помочь каждому новому работнику быстрее адаптироваться на предприятии, в этой ситуации он будет наибольшая производительность и эффективность труда. Поэтому руководителям предприятия необходимо своевременно проводить мероприятия, направленные на эффективную ориентацию новых кадров. Рассмотрим мероприятия и субъектов по ориентации, таблица 15.

Таблица 15 – Субъекты ориентации

Функции и мероприятия по ориентации	Обязанности	
	Непосредственного руководителя	Менеджера по персоналу
Составление программы ориентации	Выполняет	Ассистирует
Ознакомление новичков с фирмой и ее историей, кадровой политикой, условиями труда и правилами		Выполняет
Объяснение задач и требований к работе	Выполняет	
Введение работника в рабочую группу	Выполняет	
Поощрение помощи новичкам со стороны опытных работников	Выполняет	

Как видно из таблицы 15, ориентацию проводят менеджеры по персоналу и непосредственные руководители. Для предприятия необходимо побуждать их к проведению профессиональной ориентации вновь принятых работников.

Для усовершенствования профессиональной ориентации необходимо ввести ежемесячную доплату к основному заработку наставникам в размере 10%, таблица 16.

Таблица 16 – Затраты на проведение ориентации

Субъекты ориентации	Зарплата (руб.)	Надбавка %	Увеличение з/п (руб./мес.)	Общее увеличение з/п (руб.)
ведущий специалист технологического отдела	50000	10	5000	15000
ведущий специалист информационной службы	50000	10	5000	15000
специалист по маркетингу и рекламе	50000	10	5000	15000
супервайзер	52100	10	5210	15630
торговый представитель	52100	10	5210	15630
Итого затрат	76260			

Ориентация проводится по мере необходимости, т.е. тогда, когда на работу принимается новый специалист, поэтому сложно использовать другие методы материального стимулирования (например, установить надбавку в зависимости от количества принятых специалистов). Годовые затраты на организацию данного мероприятия составят 76,26 тыс. руб.

Предположим, что экономическим результатом проведения профессиональной ориентации будет являться увеличение чистой прибыли организации на 8% (данные взяты, исходя из аналогичного опыта других организаций).

Рассчитаем экономический эффект и экономическую эффективность данного мероприятия.

$$E = \frac{\text{Э}}{З}$$

(5)

где E – экономическая эффективность (доли),

Э – экономия или прибыль (эффект) (руб.),

З – затраты на создание экономии (руб.).

Чистая прибыль ООО «АЕА группа» в 2019 г. составила 934 тыс. рублей.

$$\text{Э} = \text{ПРЧ} \times \text{n\%}$$

(6)

где ПРЧ – чистая прибыль;

n% – количество процентов.

Так как данное мероприятие планируется внедрять с начала 2020 года, то прогнозируемое увеличение чистой прибыли предприятия составит 15%. Из этого следует:

Прибыль определим, как разницу между чистой прибылью организации конца и начала периода минус затраты на организацию мероприятия.

$$\text{Эффект} = (934 \times 0,15) = 140,1 \text{ тыс. руб.}$$

$$\text{Эффективность} = 140,1 / 76,26 = 1,84.$$

Эффективность больше 1, значит, мероприятие является экономически целесообразным.

При управлении персоналом важно использовать метод профессионального движения (овладение новыми навыками, перевод в другую сферу или специальность, карьерный рост) Это могут быть обновления технического оснащения предприятия, введение новых технологий, либо изменения в самой организации структуры.

Особенно необходимо подчеркнуть квалификационное движение, которое связано с улучшением уровня навыков и знаний работника. Увеличение навыков и знаний работника является профессиональным движением кадров ростом квалификации работников и увеличением

трудовой сферы деятельности на нескольких рабочих местах. Расширение функций содержит в себе совмещение нескольких профессий, ведущих к увеличению продуктивности работы компании. Для повышения квалификации кадров предприятия, ООО «АЕА группа» необходимо повышать уровень подготовки и квалификацию работников, для этого нужно:

- выяснить востребованность подготовки и повышения уровня квалификации кадров по специальностям;
- подготовить планы на год по подготовке и повышению квалификации кадров и обеспечить их реализацию;
- провести меры по внедрению специализированного обучения;
- создать курсы повышения квалификации кадров на рабочем месте;
- проанализировать результаты и эффективность обучения работников;
- проанализировать предложения по дальнейшему усовершенствованию методики обучения персонала.

Важное место в управлении трудовыми ресурсами занимает систематическая подготовка специалистов и менеджеров. Важность необходимости постоянного профессионального роста любого специалиста трудно переоценить. Постоянное повышение умений и приобретение новых навыков и опыта поможет сотруднику сохранить творческий заряд и способность к активному освоению современных идей.

Для благополучного усовершенствования подготовки рабочих кадров необходимо усовершенствовать учебные планы, которые отвечают следующим требованиям:

- учебный план должен содержать список предметов для изучения в строгой последовательности от теоретического до практического обучения; он должен определить время обучения для каждого раздела (последовательность);
- учебный план отражает основные цели и задачи обучения в соответствии с требованиями тарифа и квалификационного справочника, так

что учебный план и программы обеспечивают постепенное повышение квалификации работника по профессии (конкретность по профессии);

- на уровне подготовки студентов, учебная программа должна помочь расширить спектр знаний студентов и стимулировать их желание оптимизировать работу (рациональность).

На таблице 17 отражены затраты на профессиональное обучение в год.

Таблица 17 – Затраты на профессиональное обучение в год

№ п/п	Показатели	Значение
1	Количество работников, запланированное пройти профессиональное обучение, чел.	75
2	Затраты на обучение одного сотрудника, руб.	3000
	Итого руб.	225000

Каждый работник предприятия должен стремиться повысить свой профессиональный уровень. Поэтому ООО «АЕА группа» должно направлять на обучение своих сотрудников для повышения их квалификации.

Обучение и повышение квалификационного уровня работников связано с издержками предприятия. Оно оплачивает обучение работника. Издержки на профессиональное обучение идут на оплату труда педагогам, на разработку учебных программ, на оплату курсов повышения квалификации в специализированных учебных центрах. По опыту данной организации фактические затраты на обучение одного работника составляют 3 тыс. руб.

Также работники ООО «АЕА группа» должны проходить аттестацию. Это позволяет объективно оценивать профессиональные знания, навыки, умения работников, позволяет разделить профессиональные качества и общечеловеческие, планировать карьерный и профессиональный рост, обучение работника.

Аттестация должна проводиться согласно Положению об аттестации, разработанному специалистами отдела кадров и утвержденному генеральным директором. Положением об аттестации должно быть предусмотрено представление в аттестационную комиссию определенных документов, характеризующих работника (отчет о проделанной за определенный период времени работе, отзыв непосредственного руководителя, планы работы и т.п.). Со всеми этими документами работник должен быть ознакомлен. С этим положением работники должны быть ознакомлены под расписку. Специалист отдела кадров также разрабатывает график и план проведения аттестации, и доводит до сотрудников в срок, установленный в положении об аттестации.

Аттестацию должна проводить специально созданная для этого комиссия, которая оценит все профессиональные качества работников. Процедура аттестации должна проводиться в зависимости от занимаемой должности аттестуемого работника. Например, аттестация может проходить в виде собеседования.

По результатам аттестации комиссией будут даны рекомендации, содержащие в отношении конкретного работника такие формулировки, как «Должности соответствует» или «Занимаемой должности не соответствует». Аттестацию нужно проводить в присутствии аттестуемого работника. Выводы аттестационной комиссии по итогам деятельности, будут излагаться в аттестационном листе работника, и носить рекомендательный, но не обязательный характер.

Руководитель предприятия, ознакомившись с рекомендациями, может на их основании принимать решения о дальнейшей судьбе работника – переводить на более высокую или низкую должность, повышать зарплату, премировать, посылать на курсы повышения квалификации, увольнять и тому подобное.

Для каждой категории сотрудников нужно разработать свою программу, и по мере роста категории эта программа должна усложняться.

Аттестационные программы будут розданы сотрудникам, для того, чтобы они могли самостоятельно готовиться к аттестации. Правильно построенная процедура, позволит собрать значительное количество ценного материала, которая позволит решать вопросы построения системы карьерного роста, развития сотрудников, предупреждения и минимизации последствий возникших конфликтов, снижения напряжения в рабочих группах. Она позволит руководителям, со стороны взглянуть на свое место в коллективе, более объективно подойти к оценке своего вклада в деятельность подразделения, по-новому взглянуть на себя глазами своих сотрудников. Аттестация выступит достаточно мощным стимулирующим фактором для повышения активности подчиненных.

Таким образом, предлагаемая система управления персоналом в рамках аттестации включит следующие виды профессионального продвижения работников предприятия:

- совершенствование профессионального мастерства, овладение смежными операциями и профессиями;
- повышение квалификации.

Как видно из таблицы 17, квалификацию необходимо повысить 75 работникам, затраты на повышение квалификации одного работника составляют 3000 руб. Повышение квалификации за год должны пройти 75 человек, следовательно, расходы составят 225 тыс. руб.

Экономия за счет повышения квалификации (ЭЧ) определяем:

$$\text{Э}_ч = \frac{Ч_{вн} \times \Delta H_v}{100}; \Delta H_v = \frac{H_{в2} - H_{в1}}{H_{в1}} \times 100$$

(7)

где Ч_{вн} – численность рабочих, увеличивших уровень выполнения норм труда в результате повышения квалификации, чел.

ΔH_v – прирост уровня выполнения норм труда, %

Прирост уровня выполнения норм труда (ΔH_v) определяется:

$$\Delta H_B = \frac{H_{B2} - H_{B1}}{H_{B1}} \times 100$$

(8)

где H_{B1} и H_{B2} – уровень выполнения нормы труда соответственно до и после повышения квалификации, %

Рассчитаем прирост уровня выполнения норм по формуле:

$$\Delta H = (272 - 255) / 255 * 100 = 6,6 \%$$

Рассчитаем на сколько человек увеличится производительность труда за счет повышения квалификации по формуле:

$$\Delta \text{ч} = 75 * 6,6 / 100 = 5 \text{ чел.}$$

Таким образом, повышение производительности труда за счет повышения квалификации рабочих увеличится на 5 чел., т.е. 75 рабочих будут выполнять норму 80 рабочих.

Экономия фонда оплаты труда (ЭФОТ) определяется:

$$\Delta \text{ФОТ} = \Delta \text{ч} \times ЗП \times 12$$

(9)

где $\Delta \text{ч}$ – экономия за счет повышения квалификации, чел.

$ЗП$ – средняя заработная плата по предприятию, руб.

Следовательно, экономия ФОТ по формуле составит:

$$\Delta \text{ФОТ} = 5 * 46693,4 * 12 = 2801604 \text{ руб.}$$

Затраты на обучение 1 работника согласно расчета составят 3 тыс. руб.

В эти затраты включена: оплата услуг квалифицированного специалиста, обучающего персонал.

Таким образом общие затраты на обучение ($З_{\text{общ.об}}$) определяются:

$$З_{\text{общ.об}} = З \times Ч_{\text{об}}$$

(10)

где $З$ – затраты на обучение 1 работника, руб.;

$Ч_{\text{об}}$ = численность работников, проходящих обучение, чел.

Определим общие затраты на обучение по формуле:

$$З_{\text{общ.об}} = 3000 * 75 = 225000 \text{ руб.}$$

Следовательно, экономический эффект (ЭЭ) составит:

$$\text{ЭЭ} = 2801604 - 225000 = 2576604 \text{ руб.}$$

Расчет показал, что общее повышение исследуемого показателя способствует не только экономии ФОТ за счет сокращения численности работников, но и значительному повышению производительности труда. Это является интенсивным фактором развития производства, что в свою очередь способствует росту не только трудового, но и экономического потенциала предприятия.

Высвобожденный фонд оплаты должен идти на реализацию программы стимулирования труда – доплаты, надбавки, материальной помощи в случае материального затруднения, единовременные вознаграждения к юбилейным датам работы сотрудников на предприятии и др.

Таким образом, для повышения эффективности и использования кадрового потенциала ООО «АЕА группа» предложены следующие мероприятия:

- совершенствование отбора кадров за счет усовершенствования анкеты и сокращения времени на обслуживание 1 кандидата, что позволит экономить затраты организации;

- организация адаптации персонала;

- постоянное повышение уровня квалификации работников, обучение и переподготовка кадров. Высокий уровень квалификации работников, качественная взаимозаменяемость сотрудников и эффективное использование имеющихся автоматизированных систем позволит повысить производительность труда.

Высвобожденный фонд оплаты можно использовать для стимулирования труда, к которым относится как фактическое повышение уровня заработной платы (индексация), так и установление доплат, предоставление льгот. Это позволит снизить отток рабочих с предприятия, снизить текучесть кадров предприятия, улучшить внутренний климат на предприятии.

В таблице 18 показан план мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом для улучшения финансового состояния предприятия.

Таблица 18 – План мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом для улучшения финансового состояния предприятия (на примере ООО «АЕА группа»)

Наименование мероприятий	Стадия	Этап	Работы мероприятий	Трудозатраты мероприятий	ресурсы	Время (даты)
Совершенствование отбора персонала	Разработка плана мероприятий	Разработать цели	Определение замысла	Руководитель	Информ.	2019
			Установка целей	Руководитель	Информ.	2019
Обзор методов отбора персонала			Руководитель , менеджер по персоналу	Информ.	2019	
Внедрение системы повышения квалификации персонала		Проведение анализа кадровой составляющей предприятия	Сравнение альтернатив плана мероприятий	Руководитель , гл. инженер, менеджер по персоналу	Информ.	2019
			Прогноз расходов и доходов	Менеджер по персоналу, глав. бух.	Информ.	2019
Организация адаптации персонала						

Продолжение Таблицы 18

Наименование мероприятий	Стадия	Этап	Работы мероприятий	Трудозатраты мероприятий	ресурсы	Время (даты)	
	Оценить финансовые возможности (к янв. 2020 г.)	Составить смету	Определить необходимые ресурсы	Менеджер по персоналу, глав. бух.	Информ.	08.19-11.19	
			Провести анализ имеющихся финансовых ресурсов	Менеджер по персоналу, глав. бух.	Информ.	08.19-11.20	
		Оценить имеющиеся средства	Оценить необходимость использования заемных средств	Менеджер по персоналу, глав. бух.	Информ.	08.19-11.20	
	Подготовить необходимые документы (к янв. 2020 г.)	Определить квалификацию работников	Составить тесты	Детально изучить план мероприятий	Гл. инженер, менеджер по персоналу	Информ.	08.19-11.20
					Гл. инженер, менеджер по персоналу	Информ.	08.19-11.19
		Определить план реализации мероприятий	Определить ценообразование и затраты на реализацию мероприятий	Гл. инженер, менеджер по персоналу	Информ.	08.19-11.20	
	Гл. инженер, менеджер по персоналу, глав. бух.			Информ.	08.19-11.20		
	Внедрение мероприятий (янв. 2020 г.)	Провести внедрение мероприятия	Оповестить бригады о выполнении мероприятия	Гл. инженер	Человеч.	01.20	
				Начало реализации мероприятия	Гл. инженер, бригады рабочих	Человеч. Финанс.	01.20
	Контроль выполнения работ (2020 г.)	Провести контроль реализации стратегии	Проведение контроля мероприятия,	Гл. инженер	Человеч.	2020	

Таким образом, предложенные мероприятия позволят сформировать трудоспособный, квалифицированный, инициативный трудовой коллектив, который обеспечит высокий уровень производительности труда и в конечном итоге приведет к увеличению прибыли. Предлагаемые мероприятия перспективны и внедрение их с 2020 года будет способствовать реализации основных целей ООО «АЕА группа».

Заключение

В первом разделе были изучены теоретические и правовые основы малого предпринимательства в РФ, проанализировано, как разные ученые (отечественные и иностранные) понимают термин «малое предпринимательство», тождественен ли по смыслу термину «малый бизнес», исследованы НПА по поддержке малого и среднего предпринимательства, приведены примеры такой поддержки. В наше время не раскрыта полная характеристика анализа предпринимательства, над изучением этой сферы трудятся экономическая теория, право, социология, культурология и отдельные отрасли науки. На всем протяжении истории человеческого общества, с момента появления понятия предпринимательство, с развитием общества, изменялись взгляды на экономику, к самой теории предпринимательства относились поверхностно, в науке об экономике так и не образовалось четкой формулировки теории предпринимательства. Термин «Малое предпринимательство» и «малый бизнес» при применении на практике, в законодательных актах и в источниках экономической литературы зачастую трактуется как одинаковое понятие и не имеет строгого разграничения, но концепция различия определений имеет под собой как юридические, так и социально-экономические основы, а также, обусловленные отношениями собственности. В России термины «малое предпринимательство» и «малый бизнес» несут одинаковую смысловую нагрузку. Изучены виды и формы нормативно-правовых актов, регулирующих предпринимательскую деятельность на федеральном и региональном уровне. Изучены виды государственной поддержки малого предпринимательства, которая является частью реформы экономики, где немаловажным спектром становится малый и средний бизнес, активно растут объёмы производства, за счёт чего увеличивается количество рабочих мест, растут доходы населения. В России замедлился рост числа предпринимательства и дальнейшее его развитие без вмешательства государства может привести к свертыванию данного сектора экономики с

соответствующим усилением социального напряжения и обострением экономических проблем, поэтому сейчас острая необходимость в просмотре и эффективном внедрении механизмов государственного регулирования предприятий малого и среднего бизнеса.

Во втором разделе рассмотрена общая характеристика предприятия ООО «АЕА группа», изучена конкурентная среда МСП в России и конкурентоспособность предприятия, что является важным вопросом и способствует естественному повышению качества производимых услуг и товаров, в том числе и в сфере строительства. Проведенный анализ конкурентной среды позволяет своевременно оценить положение на рынке, увидеть сильные и слабые стороны предприятия, улучшить управляемые факторы. Проанализировано финансовое положение ООО «АЕА группы».

В третьем разделе изучены проблемы и перспективы развития малого предпринимательства в РФ, проанализировано положение МСП на рынке, по всем показателям наблюдается: снижение деловой активности малого и среднего бизнеса в РФ, сократились продажи и соответственно упала выручка; отсутствуют оборотные средства; в феврале количество субъектов МСП сокративших штат в 2 раза превысило количества компаний его увеличивших. В сложившейся ситуации от своевременности и эффективности мер государственной поддержки зависит выживаемость малого бизнеса в 2020 г. Как оперативная мера по улучшению финансового состояния и повышению конкурентоспособности ООО «АЕА группа» и выхода из неблагоприятной ситуации заключаются во внутренних факторах, первой и эффективной мерой будет повышение эффективности управления персоналом на предприятии. Предложенные мероприятия позволят сформировать трудоспособный, квалифицированный, инициативный трудовой коллектив, который обеспечит высокий уровень производительности труда и в конечном итоге приведет к увеличению прибыли.

Список используемой литературы и источников

1. Материал из Википедии [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 20.04.2020).
2. Рассел Джесси. Индивидуальный предприниматель. М.: Книга по требованию, 2012. 92 с.
3. Латкин А.П., Корнейко О.В. Особенности государственного регулирования предпринимательства в рыбохозяйственной деятельности (на примере Приморского края). Владивосток: ВГУЭС. 2011. 171 с.
4. Корнейко О.В., Бадун Э.А., Ткаченко В.А., Тихонова А.С. Новые финансовые возможности в сфере предпринимательства: внедрение микрофинансирования, краудфандинга, «peer-to-peer» кредитования // Экономика и предпринимательство. 2015. № 7 (60). С. 913-918.
5. Карасева О.В. Инструменты государственного регулирования предпринимательства в рыбохозяйственной деятельности (на примере Приморского края). Владивосток, 2010. 178 с.
6. Лозовский Л.Ш. Универсальный бизнес-словарь / Л.Ш. Лозовский. Б.А. Райзберг, А.А. Рантовский. М.: ИНФРА-М, 1999. 345 с.
7. Горфинкель В.Я. Малое предпринимательство: организация, управление, экономика: учебное пособие. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. 456 с.
8. Журнал и сервисы для бухгалтеров [Электронный ресурс]. URL: <https://glavkniga.ru/situations/k505648> (дата обращения: 20.04.2020).
9. Материал из Википедии [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 20.04.2020).
10. Национальный Фонд Развития Бизнеса [Электронный ресурс]. URL: <http://нфрб.рф/documents/normativno-pravovye-akty-reguliruyuschie-predprinimatel-skuyu-deyatel-nost-v-rf> (дата обращения: 20.04.2020).
11. Материал из Википедии [Электронный ресурс]. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Конституция_РФ (дата обращения: 20.04.2020).

12. Материал из Википедии [Электронный ресурс]. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/ГК_РФ (дата обращения: 20.04.2020).
13. Кодексы и законы Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://zakonrf-info.turbopages.org/s/zakonrf.info/uk/171/> (дата обращения: 20.04.2020).
14. Кодексы и законы Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://www.zakonrf.info/content/view/zakony/> (дата обращения: 20.04.2020).
15. Материал из Википедии [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Конкуренция> (дата обращения: 20.04.2020).
16. Основы менеджмента [Электронный ресурс]: учеб. пособие / под ред. В.И. Королева. - Москва: Магистр: ИНФРА-М, 2017. 624 с. URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=757804> (дата обращения: 20.04.2020).
17. Гуськов Ю. В. Основы менеджмента [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Ю. В. Гуськов. Москва: ИНФРА-М, 2017. 263 с. URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=762424> (дата обращения: 20.04.2020).
18. Менеджмент: учеб. пособие / С. Д. Резник [и др.]; под общ. ред. С.Д. Резника [Электронный ресурс] URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=318592> (дата обращения: 20.04.2020).
19. Попович А.М. Основы менеджмента [Электронный ресурс] URL: <http://www.iprbookshop.ru/59632.html> (дата обращения: 20.04.2020).
20. Шеремет А. Д. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Электронный ресурс] URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=558699> (дата обращения: 20.04.2020).

Приложение А

Многоугольник конкурентоспособности

Критерии конкурентоспособности	АЕА группа	Барс	Стройкомплект	План действий по улучшению КП
Разновидность работ	6	8	6	<i>Расширить виды работ</i>
Цена	6	5	6	<i>Не может быть ниже себестоимости</i>
Качество работ	7	7	9	
Эффективность и результат	7	6	8	
Гарантийный срок	5	5	5	<i>Согласно СНиП, меняется по усмотрению Заказчика</i>
Обеспеченность строительными машинами и оборудованием	8	8	10	
Наличие уникальных технологических преимуществ	8	6	7	
Уникальность предложения	8	4	4	
Уровень ритмичности производства работ	7	7	8	
Специализированные работники	4	6	8	<i>Повышение специализаций, технологий</i>
Квалификация персонала	4	8	7	<i>Повышение уровня знаний, обучение работе в команде</i>

— АЕА группа — Барс — Стройкомплект

